Eindrapportage

GEMEENTELIJKE ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN IN 2010

EEN STAND VAN ZAKENRAPPORTAGE IN OPDRACHT VAN HET MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

PARTNERS+PRÖPPER

DENKERS EN DOENERS VOOR DE PUBLIEKE ZAAK

MARKTVELD 26 . 5261 EB VUGHT
POSTBUS 115 . 5260 AC VUGHT
TELEFOON (073) 658 70 80

WWW.PARTNERSENPROPPER.NL
INFO@PARTNERSENPROPPER.NL
KVK 33300373

Disclaimer
Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Dit onderzoek is uitgevoerd door **Partners+Pröpper**.
Namens Partners+Pröpper hebben aan dit onderzoek meegewerkt:
dr. Igno Pröpper
drs. Peter Struik
drs. Mariëlle van Oosterhout
drs. Stefanie den Dunnen

Referentiecode Partners+Pröpper: 40064.011.01

Gedurende het onderzoek heeft Partners+Pröpper regelmatig overleg gevoerd met de opdrachtgevers namens het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de in opdracht van het ministerie ingestelde **begeleidingscommissie**.

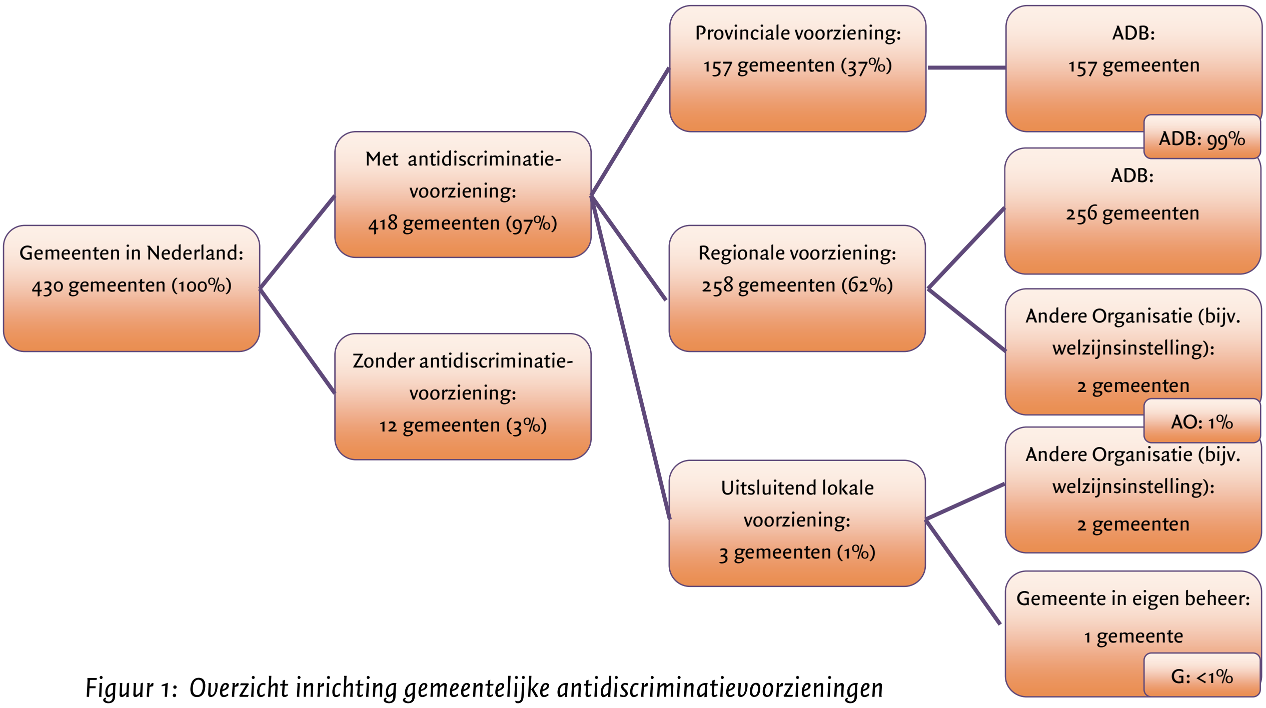
Vught, 12 oktober 2010

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting

Gemeenten geven in 2010 – een jaar na invoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen – in bijna alle gevallen (97%) gehoor aan de plicht om hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (soms ook wel afgekort als ADV). Een antidiscriminatievoorziening is de organisatie die voorziet in twee wettelijke taken zoals neergelegd in de voornoemde wet: de bijstand bij discriminatieklachten en de registratie van discriminatieklachten.
In 2010 heeft 99% van de inwoners in Nederland, via of in hun gemeente, toegang tot een antidiscriminatievoorziening. In 2005 was deze 'dekkingsgraad' ongeveer 43% en hadden ongeveer 7 miljoen inwoners toegang tot een voorziening in hun directe leefomgeving voor bijstand inzake discriminatieklachten. De dekkingsgraad is in 2010 ten opzichte van 2005 substantieel gestegen met 56%.

Vrijwel alle gemeenten die toegang bieden tot een antidiscriminatievoorziening zijn aangesloten bij een bovenlokale (regionale of provinciale) antidiscriminatievoorziening (99%). Slechts drie gemeenten (1%) organiseren de antidiscriminatievoorziening uitsluitend lokaal. De meeste gemeenten (99%) leggen de wettelijke taken neer bij een antidiscriminatiebureau (ADB). Vier gemeenten (1%) laten de taken uitvoeren door een andere organisatie zoals een welzijnsinstelling en één gemeente doet het in eigen beheer (<1%).



Figuur 1: Overzicht inrichting gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

Alle antidiscriminatievoorzieningen zijn laagdrempelig ingericht. Dit betekent dat inwoners zowel per post, elektronisch, telefonisch en persoonlijk een klacht kunnen melden. De gemeenten verzorgen de twee wettelijke taken in 2010 via in totaal 24 verschillende antidiscriminatievoorzieningen. Van deze antidiscriminatievoorzieningen hebben er 20 de verschijningsvorm van een ADB. In 2005 kende Nederland nog 38 ADB's. ADB's hebben in de loop der tijd door samenwerking en samenvoeging een groter

werkgebied gekregen. Deze vergroting van schaalgrootte heeft vooral op politieregionaal niveau plaatsgevonden.

Van de gemeenten die toegang bieden tot een antidiscriminatievoorziening, stellen de meeste gemeenten (76%) jaarlijks € 0,372 per inwoner beschikbaar voor uitvoering van de wettelijke antidiscriminatietaken. Dit komt overeen met de (niet geoormerkte) rijksbijdrage voor deze taken uit de algemene uitkering van het Gemeentefonds. 18% van de gemeenten stelt minder middelen ter beschikking, en enkele gemeenten financieren alleen per klacht. 40% van de gemeenten geeft aan dat de antidiscriminatievoorziening aanvullende activiteiten verricht zoals voorlichting en educatie. De antidiscriminatievoorzieningen van deze gemeenten realiseren deze aanvullende activiteiten vaak (53%) uit het budget voor de wettelijke taken van € 0,372 per inwoner. Een andere groep gemeenten (47%) stelt aanvullende financiële middelen beschikbaar.

De meeste gemeenten (86%) verwachten dat zij in 2011 hetzelfde budget ter beschikking stellen voor uitvoering van de wettelijke taken en de aanvullende activiteiten. Deze verwachting is wel nadrukkelijk gekoppeld aan een gelijkblijvende hoogte van het bedrag uit het Gemeentefonds. De ADB’s zijn daarentegen somberder over de gemeentelijke budgetten voor 2011.

Het merendeel van de gemeenten (42%) heeft de antidiscriminatietaken ingebed binnen een afdeling in de categorie welzijn/samenleving/zorg. Veel gemeenten (21%) beschouwen de antidiscriminatietaken expliciet als een element van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De bestuurlijke verantwoordelijkheid in het college van Burgemeester en Wethouders ligt – in tegenstelling tot wat de ambtelijke inbedding doet vermoeden – vaak bij de portefeuillehouder openbare orde en veiligheid (31%), gevolgd door de portefeuillehouders voor sociale zaken/welzijn/zorg/maatschappij (29%). Een kwart van de gemeenten (24%) heeft de verantwoordelijkheid bij de portefeuillehouder Wmo ondergebracht.

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een vragenlijst die door alle 430 gemeenten van Nederland is ingevuld. Daarnaast zijn interviews gehouden met 20 ADB’s, die voor bijna alle gemeenten in Nederland (99%) de antidiscriminatievoorziening vormen. Op onderdelen bestaan interpretatieverschillen tussen gemeenten en ADB’s die de in deze rapportage geschetste resultaten kunnen vertekenen. Daar waar dit van toepassing is, is dit aangegeven.

1 Inleiding

Aanleiding

De regering acht het bestrijden van discriminatie van fundamenteel belang binnen de rechtsstaat. Iedere inwoner van Nederland heeft recht op bescherming tegen discriminatie. Discriminatie manifesteert zich vaak in de directe leefomgeving van mensen. De wetgever acht het van belang dat mensen zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terechtkunnen voor onafhankelijke en deskundige bijstand als zij het gevoel hebben te worden gediscrimineerd. Hiervoor is sinds 28 juli 2009 de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen van kracht.

Ingevolge deze wet zijn gemeenten sinds 28 januari 2010 verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening.[1] Deze voorziening moet laagdrempelig, deskundig en onafhankelijk zijn. De wet bepaalt ook dat de gemeenten elk jaar voor 1 april verslag uitbrengen aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over de geregistreerde discriminatieklachten van het jaar daarvoor. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen dient er voor te zorgen dat een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatievoorzieningen ontstaat, waarbij de voorzieningen de twee wettelijk voorgeschreven taken uitvoeren: bijstand en registratie.

De Tweede Kamer heeft bij de parlementaire behandeling van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen verzocht om haar een jaar na inwerkingtreding van de wet – vooruitlopend op de evaluatie van de wet in 2012 – te informeren over de stand van zaken met betrekking tot onder andere de dekking van de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de Minister voor Wonen, Werken en Integratie (WWI) hebben deze rapportage toegezegd.[2] Partners+Pröpper heeft het onderzoek in opdracht van het Ministerie van BZK uitgevoerd. Het onderzoek is een feitelijke stand van zakenrapportage die beschouwd kan worden als een 0-meting. In 2012 zal als onderdeel van de wettelijke evaluatie opnieuw een meting worden uitgevoerd (1-meting).

Context

Artikel 1 van de Grondwet kent aan iedereen die zich in Nederland bevindt het recht toe op gelijke behandeling in gelijke gevallen:

---

[1] Zie voor de definities van antidiscriminatievoorzieningen en antidiscriminatiebureaus (ADB's) bijlage 4 in deze rapportage.

[2] Zie *Handelingen II* 2008/09, 47, p. 4085-4089. De rapportage is tijdens de parlementaire behandeling op 28 januari 2009 door beide Ministers toegezegd omdat de verantwoordelijkheid voor de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen nog niet overgeheveld was naar BZK. Dat is nu wel het geval, dat betekent ook dat BZK nu verantwoordelijk is voor de toezegging.

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan” (Art. 1 Grondwet).

Ontstaan van antidiscriminatiebureaus (1980 – 2005)

In de jaren 1980-1990 zijn verschillende antidiscriminatiebureaus opgericht. Deze bureaus waren vaak gericht tegen extreemrechtse sentimenten en rassendiscriminatie. Ze kwamen voort uit particulier maatschappelijk initiatief en voerden onder meer acties tegen overheidsbeleid en hielden zich bezig met het verzamelen van kennis. De overheid kreeg zelf ook meer en meer oog voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling. Diverse gemeenten verleenden bijvoorbeeld subsidie aan antidiscriminatiebureaus. In 2001 tot 2004 was de Stimuleringsregeling professionalisering antidiscriminatiebureaus van kracht ten behoeve van professioneel georganiseerde antidiscriminatiebureaus. Uit de evaluatie van de Stimuleringsregeling bleek dat er nog steeds grote kwaliteitsverschillen waren tussen de bureaus en dat er geen landelijk dekkend stelsel was.[3]

Regiegroep ‘Borst – Eilers’ (2005)

In 2005 is een regiegroep onder voorzitterschap van oud-minister mevrouw dr. E. Borst-Eilers ingesteld door de toenmalige Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie om een plan van aanpak te maken met betrekking tot de toekomst van de antidiscriminatiebureaus. De regiegroep constateerde onder meer dat er geen sprake was van een landelijk dekkend netwerk van voorzieningen waar mensen terechtkunnen voor onafhankelijke en deskundige bijstand en advies als zij zich gediscrimineerd voelen. De regiegroep adviseerde om te komen tot wetgeving die er toe moet leiden dat iedere inwoner van een gemeente toegang heeft tot een voorziening waar hij of zij terechtkan met klachten over discriminatie.[4]

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (2009)

De wetgeving is er gekomen. Op grond van de in 2009 in werking getreden Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen zijn gemeenten verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. De verantwoordelijkheid voor de toegang tot een lokale of bovenlokale antidiscriminatievoorziening ligt daarmee bij de 430 gemeenten in Nederland. Gemeenten dienen hierbij invulling te geven aan de twee wettelijk voorgeschreven taken:

- onafhankelijke bijstand en advies bij discriminatieklachten;
- registreren van klachten over discriminatie.

---

[3] Zie: De Greef, R.J.M.H., L.C.L., Huntjens, F.H.T. Theissen, De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening en antidiscriminatiebureaus, in: *de Gemeentestem*, 17 maart 2010, aflevering 7333, p. 110-117.

[4] Perspectief op gelijke behandeling, Den Haag 2005 (Bijlage bij *Kamerstukken II* 2005/06, 30 300, VI, nr. 117)

De vorm waarin en de wijze waarop gemeenten een antidiscriminatievoorziening inrichten is in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen niet geregeld. Een gemeente dient echter wel te waarborgen dat een antidiscriminatievoorziening onafhankelijke bijstand verleent. Bij de inrichting van een antidiscriminatievoorziening moet de gemeente deze onafhankelijkheid waarborgen. Dit brengt met zich mee dat de klachtbehandeling niet kan plaatsvinden in de gemeentelijke organisatie en een antidiscriminatievoorziening derhalve geen onderdeel mag uitmaken van de overheid.[5] Op het moment dat de wet van kracht werd, waren diverse gemeenten aangesloten bij bestaande ADB's die met subsidies de thans wettelijke taken uitvoerden. Uiterlijk een half jaar na inwerkingtreding van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (28 januari 2010) hadden gemeenten de toegang tot de antidiscriminatievoorziening geregeld moeten hebben. Gemeenten ontvangen hiervoor via de algemene uitkering uit het Gemeentefonds jaarlijks € 6 miljoen (ofwel € 0,372 per inwoner). Deze bijdrage is *niet* geoormerkt. Jaarlijks rapporteren de gemeenten aan de Minister van BZK over de klachten van het jaar daarvoor. In 2012 vindt een wettelijke evaluatie plaats van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.

Topje van de ijsberg

De ADB's en meldpunten registreerden 5.931 discriminatieklachten in 2009. Dat zijn er 1.123 meer dan in 2008. De stijging is grotendeels het gevolg van de publiekscampagne in 2009 om het melden van discriminatie te bevorderen door het Ministerie van BZK in samenwerking met Vereniging Art.1.[6] Uit onderzoek blijkt dat geregistreerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen en dat in werkelijkheid meer incidenten voorkomen waarbij mensen discriminatie ervaren.[7]

---

5 Zie Memorie van Toelichting, *Kamerstukken II*, 2007/08, 31 439, nr. 3, p. 8 en 12. Zie ook Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, *Stb*. 2009, 373.

6 Vereniging Art.1, *Kerncijfers* 2009, 14 juni 2010.

7 Bochhah, N., *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan*, mei 2006.

Leeswijzer

De hoofdstukken in de rapportage volgen de onderzoeksvragen.

Hoofdstuk 2 Onderzoeksopzet

Hoofdstuk 3 Landelijk beeld

Hoe is inmiddels de spreiding van de antidiscriminatievoorzieningen over de gemeenten? Wat is hun verschijningsvorm?

Hoofdstuk 4 Wettelijke taken en aanvullende activiteiten

Welke taken voeren de antidiscriminatievoorzieningen voor de gemeenten uit (alleen de wettelijke taken van bijstand en registratie of ook aanvullende activiteiten)?

Hoofdstuk 5 Financiële middelen

Wat stellen gemeenten aan financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van de taken van de antidiscriminatievoorzieningen (en voor eventuele aanvullende activiteiten)?

Hoofdstuk 6 Inbedding

Op welke wijze is de ambtelijke en bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatievoorziening door gemeenten ingebed in het lokale (antidiscriminatie)beleid (valt het onder gemeentelijk beleid voor openbare orde en veiligheid, integratie of Wmo et cetera)?

Bij dit 'hoofdrapport' (inclusief bijlagen 1 tot en met 4) hoort ook een uitgebreide afzonderlijke bijlagenbundel. Deze bijlagenbundel bevat vier bijlagen (A tot en met D) met onder andere de informatie per gemeente, de resultaten van de interviews met de ADB's en de dataverwerking en –analyse van de vragenlijst.

Dankwoord

Dit onderzoek was niet in deze vorm tot stand gekomen zonder de medewerking van de volgende personen:

– de respondenten bij de 430 gemeenten en 20 geïnterviewde ADB's;
– de opdrachtgevers van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Mohamed Derraz en Ruud Smeets, tevens leden van de begeleidingscommissie;
– de overige leden van de begeleidingscommissie Joyce Overdijk-Francis (VNG), Carolina de Fey en Joyce Schiferli (Vereniging Art.1), Cyriel Triesscheijn (RADAR) en Ralf Krooshof (Ministerie van VROM).
– Het 'telefoonteam' van Partners+Pröpper bestaande uit Rob Hammenga, Rob Postelmans, Martin Heijmeriks en Remco Smulders.

2 Onderzoeksopzet

Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is:
Het verschaffen van een uitgebreid kwantitatief overzicht van de stand van zaken van de uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in de aanloop naar de wettelijke evaluatie die in 2012 is voorzien. Het onderzoek dient inzichtelijk te maken op welke schaal de antidiscriminatievoorziening inmiddels door gemeenten beschikbaar wordt gesteld en op welke wijze ze is georganiseerd.

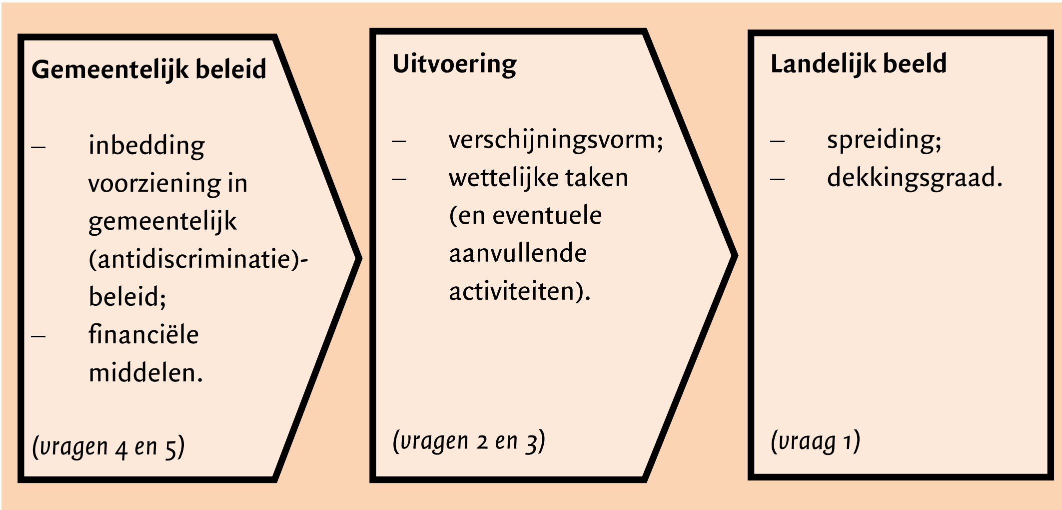
Onderzoeksvragen

Het onderzoek dient actuele informatie te bevatten over het aantal antidiscriminatievoorzieningen (landelijke spreiding en dekking), de verschijningsvorm die ze hebben, de taken die ze uitvoeren en de (financiële) middelen die daarvoor door de gemeenten beschikbaar gesteld worden.

Het onderzoek geeft op de volgende vragen antwoord:

1. Hoe is inmiddels de spreiding van de voorzieningen over de gemeenten (dekkingsgraad, landelijke spreiding)?
2. Wat is de verschijningsvorm van de antidiscriminatievoorzieningen?
3. Welke taken voeren de antidiscriminatievoorzieningen voor de gemeenten uit (alleen de wettelijke taken van bijstand en registratie of ook aanvullende activiteiten)?
4. Wat stellen gemeenten aan financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van de taken van de antidiscriminatievoorzieningen (en voor eventuele aanvullende activiteiten)?
5. Op welke wijze is de ambtelijke en bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatievoorziening door gemeenten ingebed in het lokale (antidiscriminatie)beleid (valt het onder gemeentelijk beleid voor openbare orde en veiligheid, integratie of Wmo et cetera)?

Bovenstaande vragen zijn vertaald in het volgende onderzoeksmodel (figuur 2.1):



Figuur 2.1: onderzoeksmodel voor de stand van zakenrapportage.

Type onderzoek

Het onderzoek is een kwantitatieve inventarisatie op het niveau van alle gemeenten en alle antidiscriminatievoorzieningen. Dit stand van zakenonderzoek heeft plaatsgevonden in september 2010 en geeft een weergave van de op dat moment bestaande situatie.[8]

In 2012 wordt de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen geëvalueerd (art. 5 Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen). Dit onderzoek, een jaar na inwerkingtreding van deze wet, is een ‘stand van zakenrapportage’ en tevens een 0-meting.

Methode van dataverzameling

1. Interviews met experts (zie de respondentenlijst in bijlage 1).
2. Een analyse van een eerste inventarisatie door het landelijk expertisebureau van de Vereniging Art.1 naar de dekking en middelen van de antidiscriminatievoorzieningen. De inventarisatie van de Vereniging Art.1 (juni 2010) is gebaseerd op onderzoek onder de bij haar bekende ADB’s/ADV’s.
3. Een webenquête gecombineerd met telefonische interviews onder alle 430 gemeenten (doel= 100% respons). De enquête omvat zowel meerkeuzevragen als open vragen. De enquête is integraal opgenomen in bijlage 3. De keuzes die bij het analyseren van de antwoorden zijn gemaakt, zijn opgenomen in bijlage B van de afzonderlijke bijlagenbundel.

---

[8] Dit met uitzondering van de provincie Drenthe, waar een provinciale voorziening in oprichting is. Hier zullen alle Drentse gemeenten naar verwachting in november 2010 aan deelnemen. Vanwege de overgangssituatie waarin de gehele provincie zich bevindt, is gekozen om voor deze provincie de situatie per november 2010 weer te geven. Dit werkt uiteraard door in alle hoofdstukken.

4 Gestructureerde telefonische interviews met 20 ADB's in het kader van een volledige inventarisatie en een volledig beeld.[9] De resultaten van deze interviews zijn geverifieerd door de respondenten en zijn per provincie integraal opgenomen in bijlage C in de afzonderlijke bijlagenbundel. De namen van de ADB's zijn te vinden in bijlage 2.

Uitgangspunt in dit onderzoek is de visie van de gemeenten. De informatie van de ADB's is voor het onderzoek gebruikt voor een volledig beeld. Bij verschil tussen de beelden van de gemeenten en de ADB's zijn duidelijke 'invulfouten' gecorrigeerd, bij twijfel is het beeld van de gemeenten leidend geweest.[10]

Begeleidingscommissie

De totstandkoming van dit onderzoek en de keuzes die bij de analyse zijn gemaakt, zijn tot stand gekomen in overleg met de opdrachtgever en de door de opdrachtgever ingestelde begeleidingscommissie. Deze begeleidingscommissie bestond uit medewerkers van:

- Ministerie van BZK;
- Ministerie van VROM;
- Radar, een ADB met vestigingen in Zuid-Holland en Noord-Brabant;
- Vereniging Art.1;
- Vereniging Nederlandse Gemeenten.

Respons is 100%

De respons onder gemeenten is 100%. Dit wil zeggen dat de vragenlijst door alle 430 gemeenten is ingevuld tijdens een telefonisch interview of via een webenquête. De respons onder de ADB's is eveneens 100%. Met alle 20 ADB's zijn telefonische interviews afgenomen.

[9] In 2010 zijn er 24 antidiscriminatievoorzieningen geïdentificeerd, waarvan 20 ADB's. Zie voor de namen bijlage 2 en bijlage A (bijlagenbundel).

[10] Zie voor de keuzes die zijn gemaakt bij het analyseren van de data bijlage B in het bijlagenboek. Daar waar de verschillende beelden voortkomen uit een verschillende interpretatie van de begrippen, bijvoorbeeld 'aansluiting bij een ADB', is dit in de betreffende hoofdstukken van de rapportage toegelicht.

3 Landelijk beeld

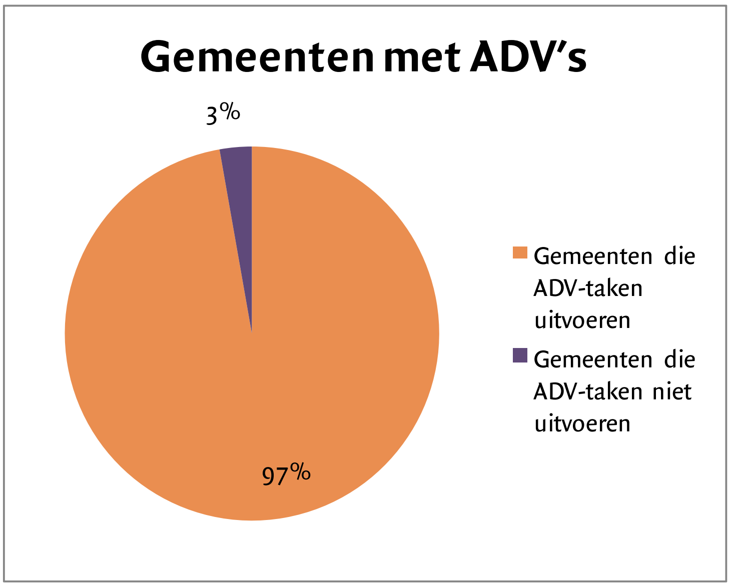
Hoe is inmiddels de spreiding van de antidiscriminatievoorzieningen over de gemeenten (dekkingsgraad, landelijke spreiding)? Wat is hun verschijningsvorm?

3.1 Dekkingsgraad[11]

Dekkingsgraad betreft het percentage gemeenten dat toegang geeft tot een ADV (en daarmee ook het percentage inwoners dat toegang heeft tot een ADV).

Gemeenten

Uit het onderzoek blijkt dat 97% van de gemeenten invulling heeft gegeven aan de wettelijke verplichting om inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (418 van de 430 gemeenten). 3% van de gemeenten (12) biedt nog geen toegang tot een antidiscriminatievoorziening en heeft nog geen antidiscriminatievoorziening ingericht (zie de kaart van Nederland in figuur 3.4). Bijna de helft van deze gemeenten (5 van de 12) verwacht in 2011 wel een antidiscriminatievoorziening ingericht te hebben.[12]



Figuur 3.1: dekkingsgraad gemeenten met een antidiscriminatievoorziening.

Inwoners

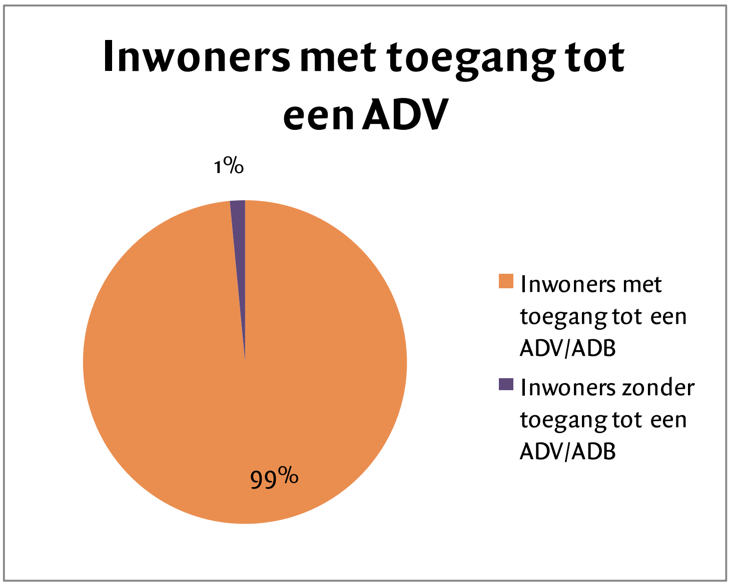
De 418 gemeenten die de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen laten uitvoeren zorgen ervoor dat circa 99% van de inwoners in Nederland in of via hun gemeente een klacht kan deponeren of vragen kan

---

[11] Gebaseerd op vraag 3 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

[12] Enkele ADB's gaven overigens aan dat zij in de periode dat de gemeentelijke enquêtes werden afgenomen, onverwacht snel beschikkingen binnen hadden gekregen van gemeenten die dat tot nog toe nog niet hadden gedaan.

stellen met betrekking tot discriminatie. 1% van de inwoners van Nederland (circa 246.000 mensen) kan dus nog niet in of via de eigen gemeente terecht bij een antidiscriminatievoorziening met discriminatievraagstukken.[13]



Figuur 3.2: inwoners met toegang tot een ADV die beide wettelijke taken uitvoert.

Gemeenten en ADB's zijn het soms niet eens over de vraag of een gemeente wel of niet de wettelijke taken uitvoert c.q. laat uitvoeren. Wanneer gemeenten in de enquête aangaven wel aangesloten te zijn bij het ADB in de regio, maar het ADB dit niet bevestigde in het interview, speelt hoogstwaarschijnlijk een definitiekwestie een rol ten aanzien van de vraag wat 'aansluiting' betekent. Zoals een ADB aangaf: "Bij mijn organisatie staat een organisatie pas te boek als aangesloten als de feitelijke beschikking op papier is ontvangen. In de communicatie met de gemeenten merk ik dat zij er vaak van uitgaan dat ze bij ons aangesloten zijn als de gemeentelijke besluitvorming rond is of als er het vertrouwen bestaat dat die op korte termijn rond komt (positief advies van college aan raad en geen contra-indicaties ten aanzien van draagvlak in gemeenteraad of -commissie)." Een ander ADB benadrukt wel dat het nog niet 'aangesloten' zijn van een gemeente niet hoeft te betekenen dat een inwoner geen toegang heeft tot een antidiscriminatievoorziening: "Wanneer een gemeente nog geen dienstverleningsovereenkomst met ons heeft afgesloten, voeren wij de taken daar op vooruitlopend wel uit voor die gemeente."

In de regio Brabant Zuid-Oost speelt daarnaast nog een andere mogelijke verklaring een rol voor het gegeven dat gemeenten en ADB het niet altijd met elkaar eens zijn. In deze regio financieren de meeste gemeenten het ADB alleen ad hoc bij een specifieke

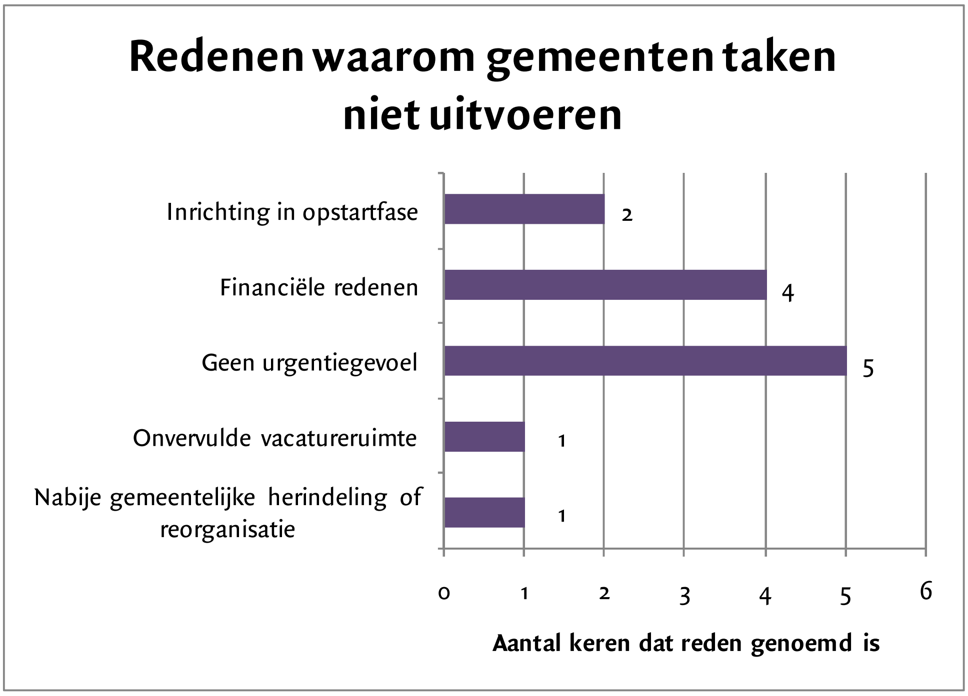
[13] Overigens is er 1 van de 418 gemeenten die wel een voorziening voor de inwoners heeft ingericht, maar niet conform de wet. Dit is nader toegelicht in paragraaf 3.4. Ook zijn de gemeenten in de provincie Drenthe in de 418 al meegenomen, zie voetnoot 8.

discriminatieklacht van een inwoner van de gemeente. Deze constructie is daarbij ook niet altijd officieel bekrachtigd, waardoor sommige gemeenten kunnen ervaren dat ze aangesloten zijn en de wettelijke taken uitvoeren, terwijl het ADB dit anders ziet. In deze rapportage is uitgegaan van de visie van de gemeenten, maar daarbij is dus wel een kanttekening op zijn plaats.

Waarom geen antidiscriminatievoorziening?

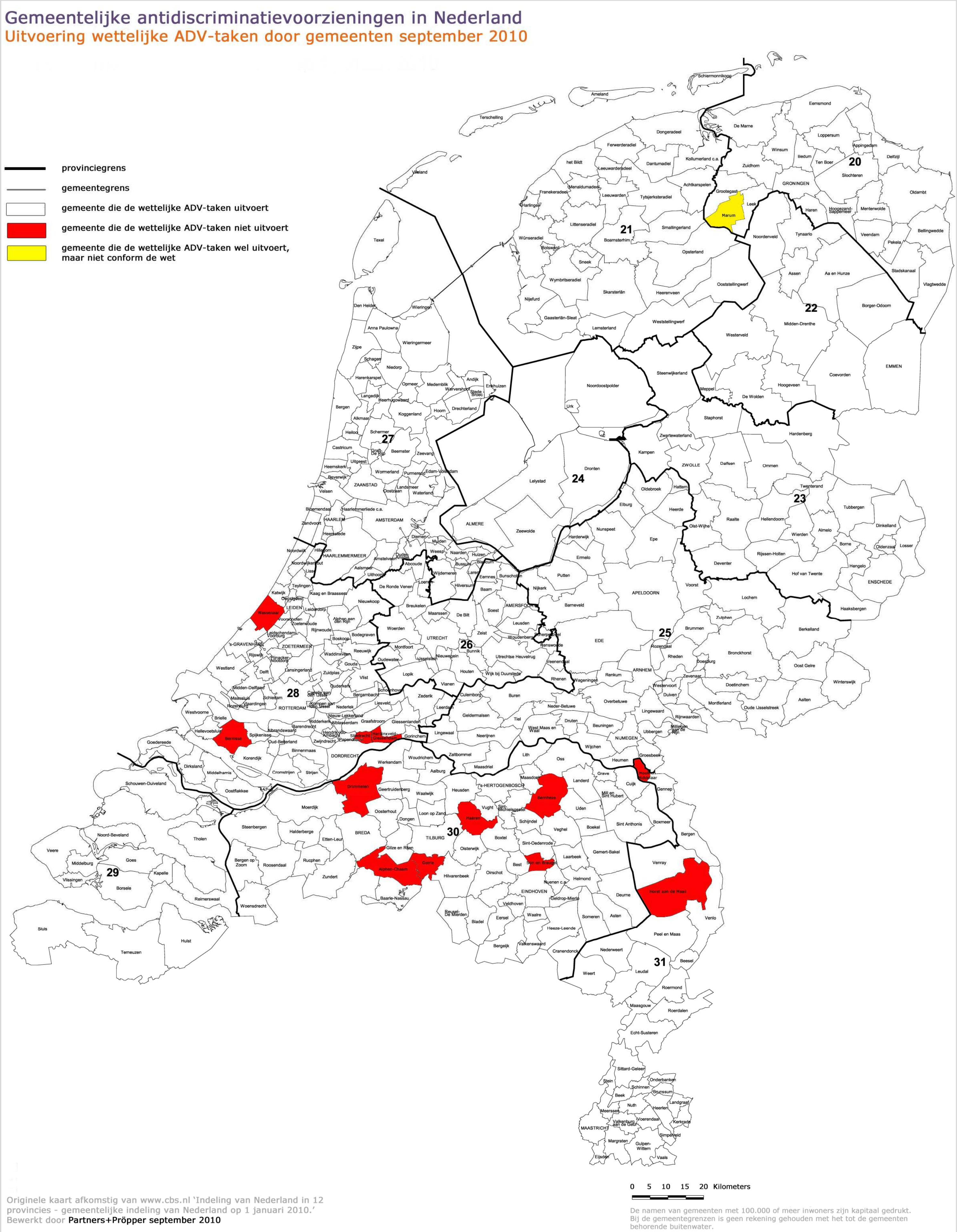
Bij de twaalf gemeenten die de wettelijke taken niet uitvoeren is de meest genoemde reden het ontbreken van urgentiegevoel: "In onze gemeente is vrijwel geen discriminatie". Een andere veel genoemde reden ligt op het gebied van de financiën: "Het geld is niet geoormerkt en we hebben het ergens anders harder voor nodig." Bij twee gemeenten bevindt de inrichting van de antidiscriminatievoorziening zich in de opstartfase.

De ADB's geven daarnaast ook aan dat zij over het algemeen meer moeite moeten doen om gemeenten aangesloten te krijgen (of te houden) wanneer zij in het verleden weinig discriminatieklachten hebben gekregen. Deze gemeenten vinden vaak de kosten niet in verhouding vinden staan met het aantal klachten.



Figuur 3.3: redenen waarom nog geen invulling is gegeven aan wettelijke taken.[14]

[14] Er zijn twaalf gemeenten die taken niet uitvoeren en dertien redenen, dit komt omdat een gemeente twee redenen heeft genoemd. Zie bijlage B in de bijlagenbundel, vraag 3, voor de redenen per gemeente.



Figuur 3.4: gemeenten die nog geen ADV hebben ingericht (zie ook bijlage B in de bijlagenbundel, vraag 3)

3.2 Laagdrempelig en toegankelijk[15]

Een **toegankelijke** voorziening wil zeggen in de directe leefomgeving van de inwoners van de gemeente. De fysieke antidiscriminatievoorziening hoeft niet in de gemeente gelegen te zijn, zolang de gemeente zorgt voor **laagdrempelige** toegang, zoals een lokale doorverwijsfunctie of een meldpunt bij een bestaande voorziening (zoals burgerlijke stand, slachtofferhulp of Wmo-loket) die doorverwijst naar en/of aansluiting geeft bij de landelijke telefoondienst en internetsite die inwoners direct doorgeleidt (bron: Memorie van toelichting en Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Staatsblad 2009-373).

Met het aantal mogelijkheden van toegang voor inwoners van gemeenten tot de voorziening kan de toegang meer **laagdrempelig** worden: mogelijkheid om per post, elektronisch, telefonisch en persoonlijk een klacht te melden (bron: Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Staatsblad 2009-373).

Alle 418 gemeenten met een antidiscriminatievoorziening bieden tegelijkertijd vier 'toegangskanalen' aan inwoners om een klacht te melden: 1) per post, 2) elektronisch (e-mail of link op de gemeentelijke website), 3) telefonisch en 4) persoonlijk (bijvoorbeeld via een meldpunt, het gemeenteloket of de antidiscriminatievoorziening zelf). Alle antidiscriminatievoorzieningen zijn daarmee laagdrempelig en toegankelijk.
Deze toegankelijkheid wordt versterkt doordat alle ADB's aangeven dat zij op verzoek ook een klacht behandelen in de woonplaats van de persoon in kwestie. De meeste ADB's verzorgen foldermateriaal dat de gemeente kan plaatsen in de ontvangsthal van de gemeente en sommige ADB's trainen ook de loketmedewerkers van de gemeente zodat zij op een hulpvaardige wijze hun inwoners door kunnen verwijzen.

Uit de gemeentelijke enquête ontstond aanvankelijk het beeld dat ongeveer 50% van de gemeenten niet alle toegangskanalen beschikbaar hebben voor hun inwoners. Na de telefonische interviews met de ADB's werd duidelijk dat de verschillende antwoorden van de gemeenten veroorzaakt werden door misinterpretatie van de vraag of onvoldoende kennis van de situatie. Soms hebben gemeenten bijvoorbeeld het antwoord 'elektronisch' niet aangevinkt terwijl zij klachten die op hun algemene e-mailadres binnenkomen wel doorsturen naar het ADB (maar niet een link op de gemeentelijke website hebben geplaatst). Andere gemeenten kozen de optie 'persoonlijk' niet, omdat zij geen lokaal meldpunt van het ADB in de gemeente hebben. Inwoners kunnen echter wel aan de balie van de gemeente terecht en daar met een ambtenaar spreken. Er zijn dus, binnen de vier mogelijkheden, nog verschillende manieren om een 'laagdrempelige' voorziening in te richten.

De interviews met de ADB's brachten ook aan het licht dat gemeenten verschillende mogelijkheden kennen binnen het kanaal 'persoonlijk'. Gemeente 1 heeft bijvoorbeeld

---

[15] Gebaseerd op vraag 4 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

een eigen frontoffice ingericht bij een lokale welzijnsinstelling. Een klacht wordt bij het frontoffice opgenomen en vervolgens verder behandeld door het regionale ADB. Gemeente 2 heeft ook een eigen frontoffice, maar dan bij het Wmo-loket in het gemeentehuis. Gemeente 3 heeft geen eigen frontoffice ingericht. Als een inwoner bij de 'reguliere' gemeentebalie komt met een klacht, verwijst de ambtenaar direct door naar het regionale ADB dat als antidiscriminatievoorziening fungeert. De verschillende frontoffice-backofficeconstructies komen in de verdere hoofdstukken van de rapportage terug.

3.3 Spreiding[16]

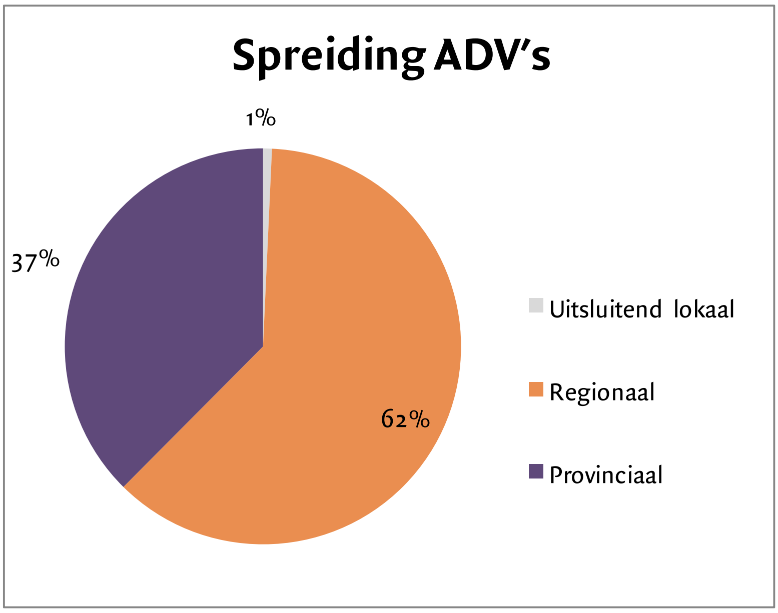
Spreiding betreft de geografische spreiding van de antidiscriminatievoorzieningen over politieregio's, provincies en inliggende gemeenten. Een antidiscriminatievoorziening kan uitsluitend lokaal, regionaal of provinciaal zijn.

Een antidiscriminatievoorziening is *provinciaal* als de grenzen van het verzorgingsgebied van de antidiscriminatievoorziening samenvallen met die van de provincie. Dit zegt niets over een eventuele rol in de aansturing van de antidiscriminatievoorziening door de provincie. Een antidiscriminatievoorziening is *regionaal* als de grenzen van de antidiscriminatievoorziening samenvallen met de grenzen van politieregio's (of in enkele gevallen subregio's). Als de grenzen van de provincie en politieregio samenvallen, is de antidiscriminatievoorziening provinciaal (zoals Groningen en Friesland).

Gemeenten kunnen zelf kiezen of zij hun voorziening *uitsluitend* lokaal onderbrengen of dat zij zich aansluiten bij een regionale of een provinciale voorziening. In dat laatste geval behouden de gemeenten uiteraard wel een lokale doorverwijsfunctie.

Van de 418 gemeenten die de wettelijke taken uitvoeren, sluiten nagenoeg alle gemeenten (99%) aan bij een bovenlokale (regionale/provinciale) antidiscriminatievoorziening. Een ruime meerderheid, heeft een regionale antidiscriminatievoorziening (62%, 258 gemeenten). Dit zijn bijna allemaal voorzieningen met politieregio's als verzorgingsgebied. Er zijn twee gemeenten die samen een voorziening hebben ('subregionaal/intergemeentelijk'). Ruim een derde van de gemeenten heeft een provinciale antidiscriminatievoorziening (37%, 157 gemeenten). Slechts drie gemeenten (1%) richten hun antidiscriminatievoorziening *uitsluitend* lokaal in. Zie hiervoor de kaart van Nederland in figuur 3.7 en bijlage A in het bijlagenboek.

[16] Gebaseerd op vraag 5 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.



Figuur 3.5: spreiding antidiscriminatievoorzieningen.

De regionale en provinciale voorzieningen zijn op verschillende wijzen georganiseerd. In de provincie Groningen bijvoorbeeld heeft de provincie zich actief ingezet om te bevorderen dat alle gemeenten zich bij de provinciale voorziening aansluiten. In de provincie Zeeland heeft het College Zorg en Welzijn van het intergemeentelijk samenwerkingsverband de afspraken tussen gemeenten en het ADB voorbereid. Bijna alle gemeenten in de provincie Limburg nemen deel aan een Gemeenschappelijke Regeling, met Roermond en Maastricht als centrumgemeenten. In het merendeel van de regio's komen afspraken over aansluiting bij een ADV en (budgetten) individueel per gemeente tot stand.

In 2005 bereikten 38 ADB´s ongeveer 7 miljoen inwoners (circa 43%).[17] In 2010 verzorgen 24 ADV's toegang voor 99% van de inwoners (zie paragraaf 3.1). Het gaat daarbij om regionale, provinciale en lokale voorzieningen, zie de kaart van Nederland in figuur 3.7, bijlage 2 en bijlage A van de bijlagenbundel. De volgende paragraaf gaat in op de verschijningsvormen van deze voorzieningen. Er heeft door samenwerking en samenvoeging schaalvergroting onder ADB's (één van de verschijningsvormen) plaatsgevonden, vooral op politieregionaal niveau, en de dekkingsgraad is substantieel toegenomen.

[17] Bron: Regiegroep Borst, *Perspectief op gelijke behandeling*, 2005 (advies aan de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie).

3.4 Verschijningsvorm[18]

Gemeenten die een antidiscriminatievoorziening hebben ingericht kunnen dit doen door middel van de volgende **verschijningsvormen**:
- Een antidiscriminatiebureau (een bureau dat is opgericht om uitvoering te geven aan antidiscriminatietaken en -activiteiten en geen andere doelstelling heeft);
- Een andere organisatie (bijvoorbeeld een welzijnsinstelling waar, naast andere doelstellingen, ook de wettelijke taken uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen zijn ondergebracht).

De meeste gemeenten besteden de ADV-taken uit aan een antidiscriminatiebureau (99%, 413 gemeenten). Een klein deel van de gemeenten besteedt de taken uit aan een andere organisatie zoals een welzijnsinstelling (1%, 4 gemeenten). Slechts 1 gemeente geeft aan de taken waaronder het verlenen van bijstand bij discriminatieklachten zelf uit te voeren. Dit is in strijd met de onafhankelijkheidsbepaling in de Wet en het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Zie voor de verschillende verschijningsvormen ook de kaart van Nederland in figuur 3.7 en bijlage A van het bijlagenboek.



Figuur 3.6: verschijningsvorm.

Uit de antwoorden op de vragenlijst en de interviews met ADB's blijkt dat in de praktijk ook sprake is van mengvormen. Soms werkt een andere organisatie samen met het ADB in de regio. Dit speelt bijvoorbeeld bij het door hoofdzakelijk vrijwilligers bemande Meldpunt Vlaardingen in Zuid-Holland. Het meldpunt kan, bijvoorbeeld bij zware klachten, terecht bij het regionale ADB. In de regio Zuidoost Brabant hebben enkele gemeenten geen bekrachtigde structurele relatie met het ADB maar doen zij wel ad hoc beroep op het regionale ADB als zij klachten ontvangen, zoals reeds aangegeven in paragraaf 3.1.[19]

---

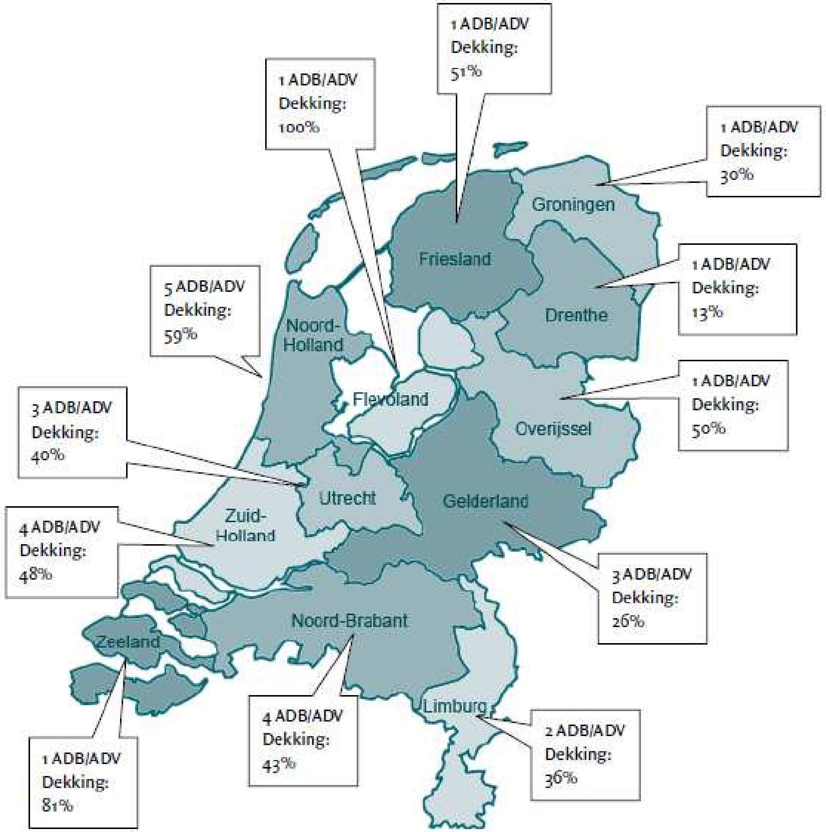
[18] Gebaseerd op vraag 6 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

[19] Zie bijlage A en C in de bijlagenbundel voor de verschijningsvormen per provincie en regio.



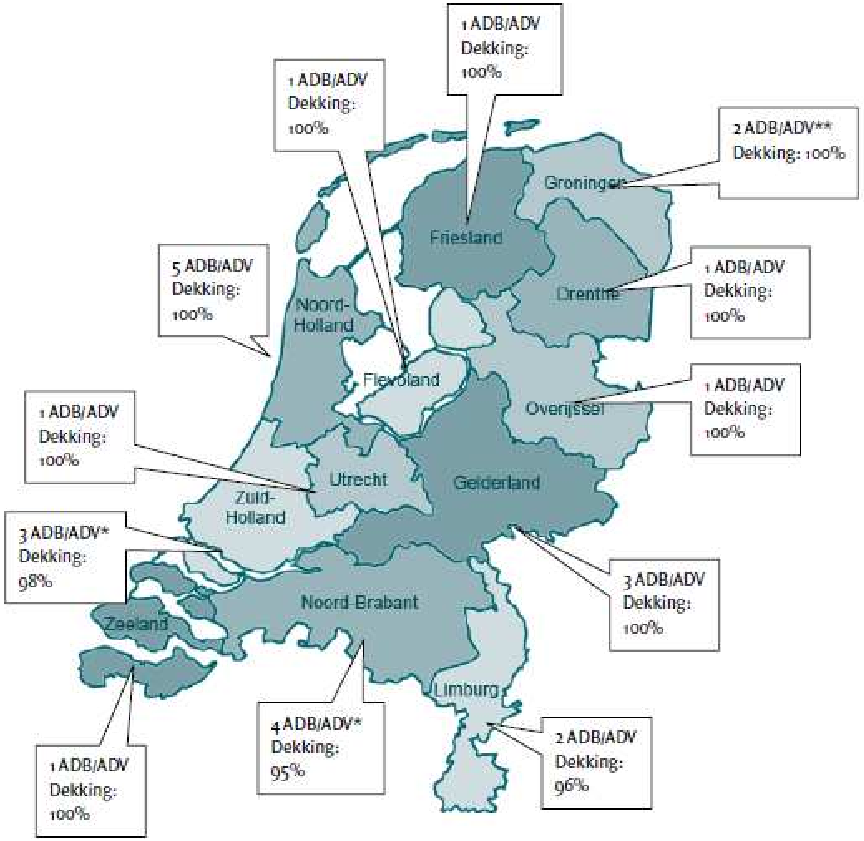
Figuur 3.7: gemeenten die nog geen ADV hebben ingericht (zie ook bijlage A en C in de bijlagenbundel)

Dekkingsgraad ADB'S/ADV's per provincie in 2005



Afbeelding via iknetwerk.nl, bewerkt door Partners+Pröpper

Dekkingsgraad ADB'S/ADV's per provincie in 2010



* Een ADB in deze provincie heeft ook vestigingen in een andere provincie en telt in dit figuur bij die andere provincie ook mee als een ADB/ADV.
** In deze provincie is één ADB en daarnaast voert één gemeente, niet conform de wet, de taken in eigen beheer uit.

Figuur 3.8: ontwikkeling ADB's/ADV's 2005-2010.

De situatie 2005 is ontleend aan: Regiegroep Borst, Perspectief op gelijke behandeling, 2005 (advies aan de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie)

4 Wettelijke taken en aanvullende activiteiten[20]

Welke taken voeren antidiscriminatievoorzieningen uit voor de gemeenten (alleen de wettelijke taken van bijstand en registratie of ook aanvullende activiteiten)?

Taken: het gaat hierbij om de twee wettelijke taken (bijstand en registratie) zoals aangegeven in artikel 2, eerste lid, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.

Naast de wettelijke taken kunnen antidiscriminatievoorzieningen op verzoek van gemeenten eventuele **aanvullende activiteiten** uitvoeren. Het kan gaan om voorlichting, educatie, training, onderzoek, advies et cetera.

Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen hoe ze een antidiscriminatievoorziening willen inrichten en of ze er aanvullende taken willen beleggen. Gemeenten kunnen voorzieningen bijvoorbeeld ook inschakelen bij de preventie van discriminatie of voor beleidsadvisering (Memorie van Toelichting, TK vergaderjaar 2007-2008, 31 439, nr. 3).

Wel of geen aanvullende activiteiten

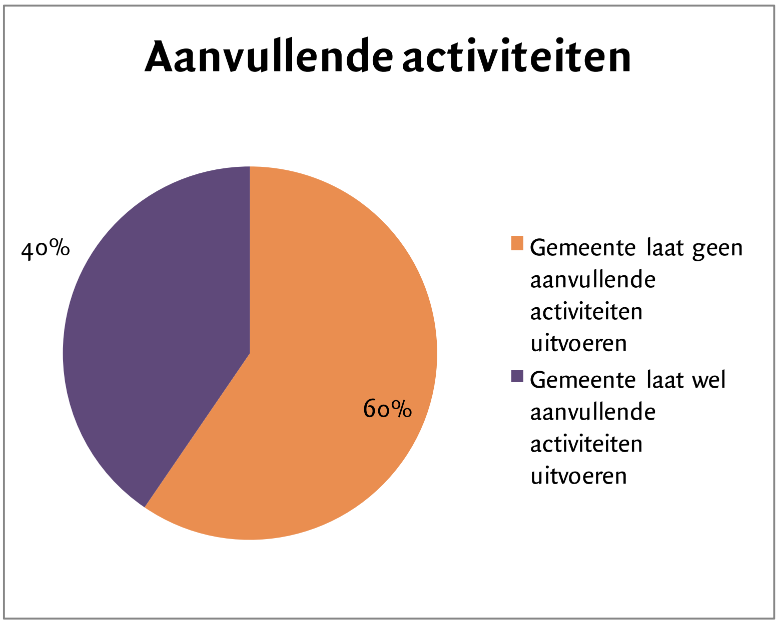
Uit hoofdstuk 3 blijkt dat 418 van de 430 gemeenten (97%) een antidiscriminatievoorziening hebben ingericht. Deze gemeenten voeren in ieder geval de twee wettelijke taken uit. De 12 gemeenten die geen antidiscriminatievoorziening hebben ingericht, voeren de twee wettelijke taken niet uit.

De meeste gemeenten (60%, 256 van de 430 gemeenten) geven aan dat zij geen aanvullende activiteiten laten uitvoeren. De overige gemeenten (40%, 174 van de 430 gemeenten) geven aan dat de antidiscriminatievoorziening wel aanvullende activiteiten verricht. [21]

---

[20] Gebaseerd op vraag 9 van de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

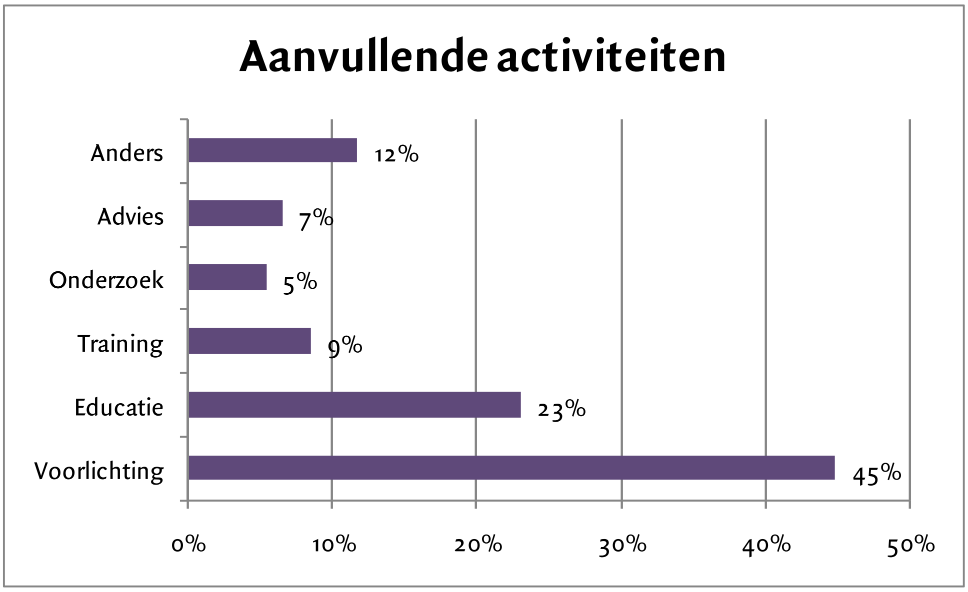
[21] Van de 174 gemeenten die aanvullende activiteiten uitvoeren, is er één gemeente die niet de wettelijke taken uitvoert, zie bijlage B in de bijlagenbundel, bij vraag 9.



Figuur 4.1: gemeenten die aangeven aanvullende activiteiten uit te voeren.

Het soort aanvullende activiteiten

Gemeenten noemen een gevarieerd aantal aanvullende activiteiten. De meest voorkomende activiteit (45%) is voorlichting. Daarnaast noemen gemeenten vaak educatie (23%) en training (9%). In de categorie 'anders' (12%) noemen gemeenten preventieve maatregelen al dan niet gericht op scholen, jaarlijkse activiteiten, monitoring, rapportages, acties gericht op scholen of voor vluchtelingen of projecten in het kader van de Wmo.



Figuur 4.2: type aanvullende activiteiten.

Uit de interviews met de ADB's bleek dat gemeenten en ADB's (soms ook gemeenten binnen eenzelfde werkgebied van een ADB) het begrip 'aanvullende activiteiten' verschillend interpreteren:

- Een groep gemeenten en ADB's benoemt alleen de voorlichting die op scholen of bedrijven wordt gegeven als aanvullende activiteit, maar niet het PR-materiaal rondom de voorziening (dat zien zij als onderdeel van de wettelijke taken). Een andere groep gemeenten en ADB's benoemt PR wel als aanvullende activiteit en ziet het als voorlichting of als preventie.
- Een groep ADB's ziet een incidentele voorlichtingscampagne niet als een aanvullende activiteit omdat dit niet specifiek in opdracht van gemeenten gebeurt en niet structureel is. Het ADB heeft deze campagne bijvoorbeeld betaald omdat geld overgebleven is (bijvoorbeeld door minder klachten) of het ADB heeft aangehaakt bij de huidige nationale campagne. Een andere groep ADB's en gemeenten benoemt deze campagnes juist wel als aanvullende activiteit.
- De ene groep gemeenten maakt bij het benoemen van aanvullende activiteiten onderscheid in activiteiten waar zij zelf voor betalen, de andere groep gemeenten doet dit niet. Soms voeren ADB's bijvoorbeeld aanvullende activiteiten uit die worden gefinancierd uit provinciale middelen. Het ADB voert deze activiteiten uit voor iedere gemeente in de provincie, ongeacht of die gemeenten zelf ook middelen ter beschikking stellen of niet. De gemeenten hebben deze provinciale activiteiten ook bij aanvullende activiteiten aangegeven.

Opvallend is dat bovenstaande interpretatieverschillen zich nauwelijks voordoen bij regio's waar gemeenten 'gezamenlijk' zijn opgetrokken bij het maken van de afspraken over aansluiting en budgetten.

5 Financiële middelen

Wat stellen gemeenten aan financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van de taken van antidiscriminatievoorzieningen (en voor eventuele aanvullende activiteiten)?

Financiële middelen: het betreft de budgetten die gemeenten ter beschikking stellen voor uitvoering van de wettelijke ADV-taken en eventuele overige (aanvullende) antidiscriminatie-activiteiten.

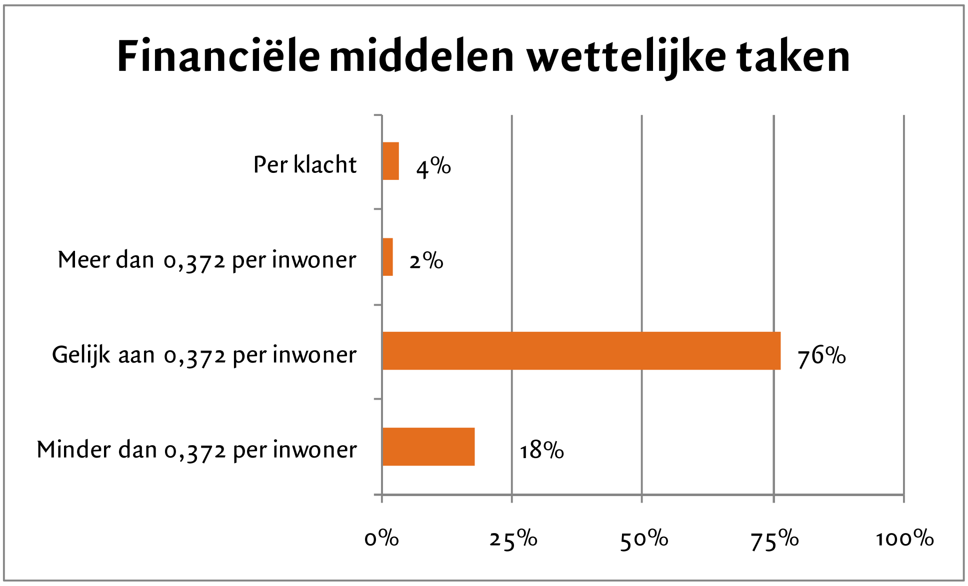
Gemeenten ontvangen via de algemene uitkering uit het Gemeentefonds € 0,372 per inwoner voor de uitvoering van de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Gemeenten kunnen zelf bepalen in hoeverre zij dit bedrag volledig inzetten voor financiering van de wettelijke taken en of zij meer willen besteden aan wettelijke taken en/of aanvullende activiteiten.

Prognose: vanwege de financieel-economische situatie en de noodzaak voor bezuinigingen in veel gemeenten is aan gemeenten een prognose gevraagd voor de omvang van de financiële middelen voor de uitvoering van de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in 2011: meer, gelijk of minder financiële middelen.

5.1 Financiële middelen voor de twee wettelijke taken[22]

De gemeenten die de wettelijke taken uitvoeren (418 van de 430 gemeenten) besteden meestal precies een bedrag van € 0,372 per inwoner per jaar voor de uitvoering van de wettelijke taken (76%, 319 gemeenten). 18% van de gemeenten (75 gemeenten) geeft minder dan € 0,372 per inwoner uit. Een klein deel (2%, 9 gemeenten) besteedt meer dan de € 0,372 per inwoner. 4% van de gemeenten (15) financiert de wettelijke taken niet met een bedrag per inwoner, maar met een bedrag per klacht. Wanneer er per klacht wordt gefinancierd, is voor 2010 niet te zeggen of het bedrag gelijk, meer of minder zal zijn dan de € 0,372, al is de verwachting dat dit minder zal zijn, omdat die gemeenten dus niet voor de voorziening op zich betalen, maar alleen voor een klacht.

[22] Gebaseerd op vraag 7 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.



Figuur 5.1: financiële middelen wettelijke taken informatie gemeenten.

De gemeenten binnen de categorie 'minder dan €0,372' financieren gemiddeld €0,298. De gemeenten binnen de categorie 'meer dan €0,372' financieren gemiddeld €0,478.

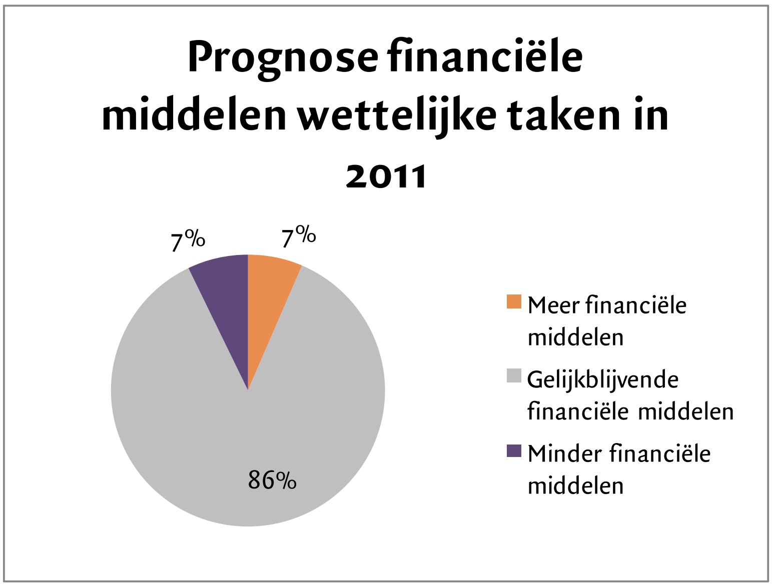
De bevindingen in dit onderzoek zijn in de praktijk genuanceerder. Een belangrijke factor hierbij is de verscheidenheid aan lokale doorverwijsfuncties (frontoffices, zie paragraaf 3.2) en de manier waarop gemeenten die financieren. Het bedrag van € 0,372 via de algemene uitkering uit het Gemeentefonds is niet geoormerkt. Voor sommige gemeenten is dit reden om een deel hiervan in te zetten voor hun eigen doorverwijsfuncties en dit dus niet te besteden aan de ADB's voor de uitvoering van de wettelijke taken.

Uit de interviews met de ADB's bleek dat een groep gemeenten het bedrag heeft opgegeven in de enquête dat zij besteden aan het ADB (regionaal frontoffice en backoffice). Een andere groep gemeenten heeft een totaalbedrag weergegeven dat zij besteden aan zowel het ADB als hun eigen frontoffices. In de regio Utrecht bijvoorbeeld, daar besteden de gemeenten € 0,317 aan het ADB en € 0,055 aan hun eigen frontoffices. De ene gemeente in die regio vult in de enquête '€ 0,317' in, en de andere '€ 0,372'.

Dit betekent dat de totale kosten die gemeenten in de praktijk maken voor de uitvoering van de wettelijke taken, zowel hoger als lager kunnen liggen dan uit de data van dit onderzoek blijkt. Daarnaast geven enkele ADB's in de interviews aan dat de budgetten die zij van gemeenten ontvangen, lager liggen dan de bedragen die gemeenten in de enquête aangeven voor de uitvoering van de wettelijke taken.

5.2 Prognose financiële middelen twee wettelijke taken 2011[23]

De meeste gemeenten (86%, 371 gemeenten) verwachten in 2011 hetzelfde budget beschikbaar te hebben voor de wettelijke taken. Veel gemeenten legden tijdens het telefonisch afnemen van de enquêtes wel expliciet een verband met de ontwikkeling van het Gemeentefonds: "Als de rijksbijdrage lager wordt, verlagen wij ook de bijdrage ten behoeve van de wettelijke taken. Als dit bedrag vanuit het Gemeentefonds gelijk blijft, stellen wij hetzelfde bedrag ook in 2011 beschikbaar".



Figuur 5.2: prognose financiële middelen wettelijke taken informatie gemeenten.

De verwachtingen van de ADB's zijn een stuk somberder dan de resultaten uit de gemeentelijke enquête. De meeste ADB's verwachten in 2011 een lager bedrag te ontvangen. Bij enkele ADB's is de prognose van de gemeenten geverifieerd. Hieruit bleek dat respondenten soms niet goed op de hoogte waren van de situatie. Een gemeente geeft bijvoorbeeld aan in 2011 uit te gaan van gelijkblijvende financiering, terwijl het ADB al een beschikking van dezelfde gemeente heeft ontvangen die voor 2011 uitgaat van een lager bedrag.

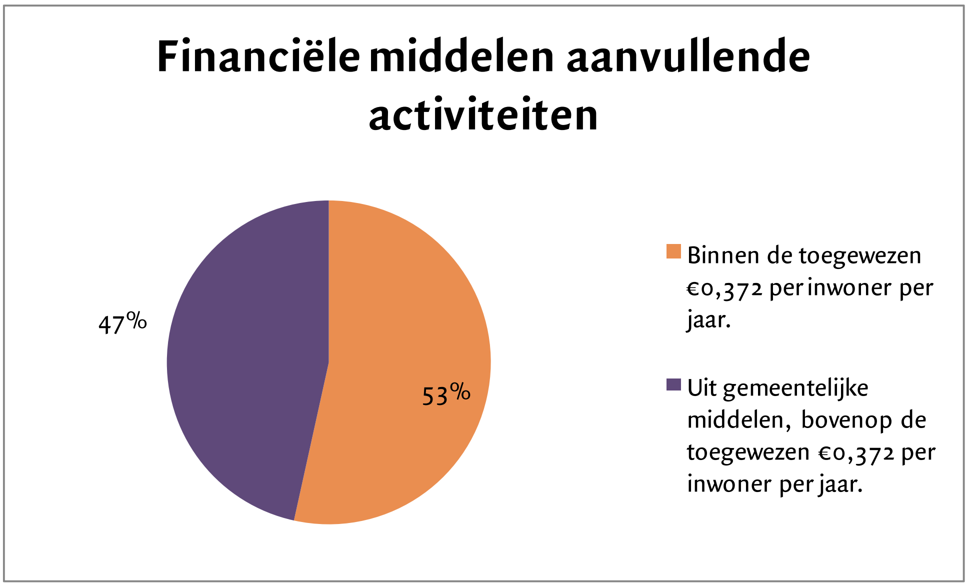
[23] Gebaseerd op vraag 8 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

5.3 Financiële middelen voor aanvullende activiteiten[24]

Omvang financiële middelen van eventuele aanvullende activiteiten: op basis van aanvullende financiële middelen uit extra gemeentelijke middelen dan wel uit de middelen die via het Gemeentefonds zijn toegekend voor uitvoering van de twee wettelijke taken.

Prognose: vanwege de financieel-economische situatie en de noodzaak voor bezuinigingen in veel gemeenten is aan gemeenten een prognose gevraagd voor de omvang van financiële middelen van antidiscriminatievoorziening in 2011: meer, gelijk of minder financiële middelen.

De gemeenten die aangeven aanvullende activiteiten uit te voeren (174 van de 430 gemeenten) doen dit meestal (53%, 93 gemeenten) binnen de bijdrage uit het Gemeentefonds voor uitvoering van de twee wettelijke taken (€ 0,372 per inwoner). De andere gemeenten (47%, 81 gemeenten) bestemmen hiervoor extra gemeentelijke middelen.



Figuur 5.3: financiële middelen aanvullende activiteiten informatie gemeenten.

De interpretatieverschillen over wat wel en niet aanvullende activiteiten zijn zoals genoemd in hoofdstuk 4, werkt ook door in de resultaten over de financiële middelen. Dit speelt met name voor de groep gemeenten die aangeeft de aanvullende activiteiten binnen de € 0,372 per inwoner per jaar uit te laten voeren.

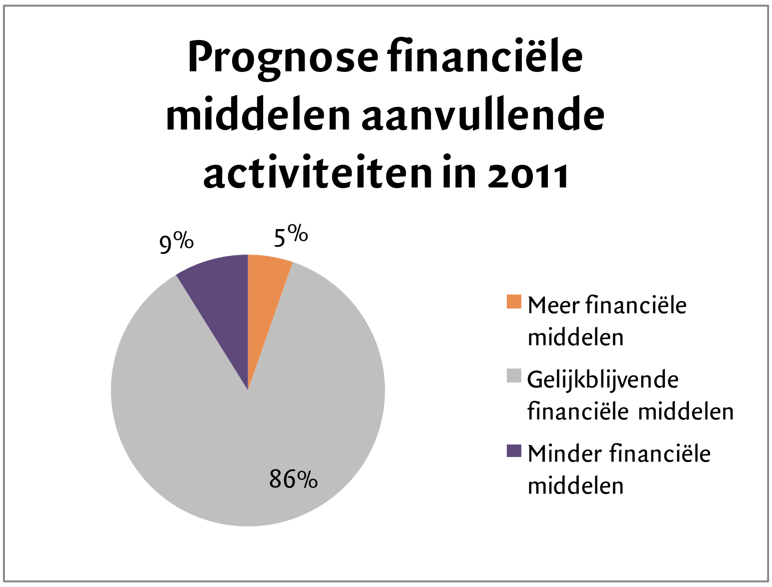
Uit de interviews met de ADB's blijkt dat de meeste ADB's werken met twee pakketten: één pakket van € 0,372 per inwoner per jaar voor de wettelijke taken (soms inclusief een deel voorlichting), en één pakket voor de wettelijke taken plus enkele aanvullende

[24] Gebaseerd op vraag 10 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

activiteiten voor een 'x bedrag per inwoner per jaar'. Daarnaast leveren de ADB's maatwerk.[25]

5.4 Prognose financiële middelen twee wettelijke taken 2011[26]

Verreweg de meeste respondenten (86%, 369 van de 430 gemeenten) verwachten dat de financiële middelen voor de aanvullende activiteiten in 2011 niet veranderen ten opzichte van 2010.



Figuur 5.4: prognose financiële middelen aanvullende activiteiten informatie gemeenten.

Net als bij de prognose over de wettelijke taken (zie paragaaf 5.2) zijn de ADB's hierover een stuk minder optimistisch.

[25] Zie bijlage C in de afzonderlijke bijlagenbundel voor een beschrijving van de aanvullende activiteiten die de ADB's uitvoeren.

[26] Gebaseerd op vraag 11 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

6 Inbedding

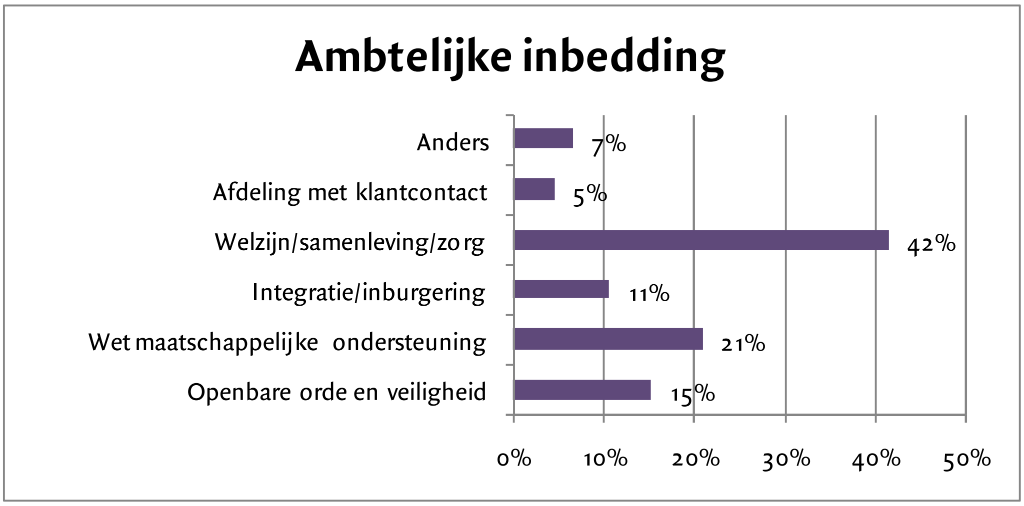
Op welke wijze is de ambtelijke en bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatievoorziening door gemeenten ingebed in het lokale (antidiscriminatie)beleid (valt het onder gemeentelijk beleid voor openbare orde en veiligheid, integratie of Wmo et cetera)?

Inbedding in het gemeentelijk (antidiscriminatie)beleid: het gaat hier om de gekozen focus en afbakening van de antidiscriminatievoorziening door gemeenten, bijvoorbeeld via openbare en orde en veiligheid, Wmo, integratie et cetera.

6.1 Ambtelijke inbedding[27]

Het merendeel van de gemeenten (42%) heeft de ambtelijke verantwoordelijkheid voor een antidiscriminatievoorziening die de wettelijke taken verricht, ingebed binnen een afdeling in de categorie welzijn/samenleving/zorg. Veel gemeenten (21%) beschouwen de antidiscriminatietaken expliciet als een element dat past bij de Wmo. 15% van de gemeenten heeft de antidiscriminatietaken bij een afdeling openbare orde en veiligheid ondergebracht en 11% bij het onderdeel integratie/inburgering. In 5% van de gemeenten is de taak ondergebracht bij een afdeling met direct klantcontact, bijvoorbeeld een klantcontactcentrum.

Daarnaast zijn er een aantal opvallende voorbeelden in de categorie 'anders' genoemd, zoals 'afdeling strategie' of 'afdeling beleid'. Één gemeente noemt de afdeling financiën en enkele gemeenten geven aan dat de taken nog niet zijn ingedeeld bij een specifieke beleidsinhoudelijke afdeling.



Figuur 6.1: inbedding in de ambtelijke organisatie.

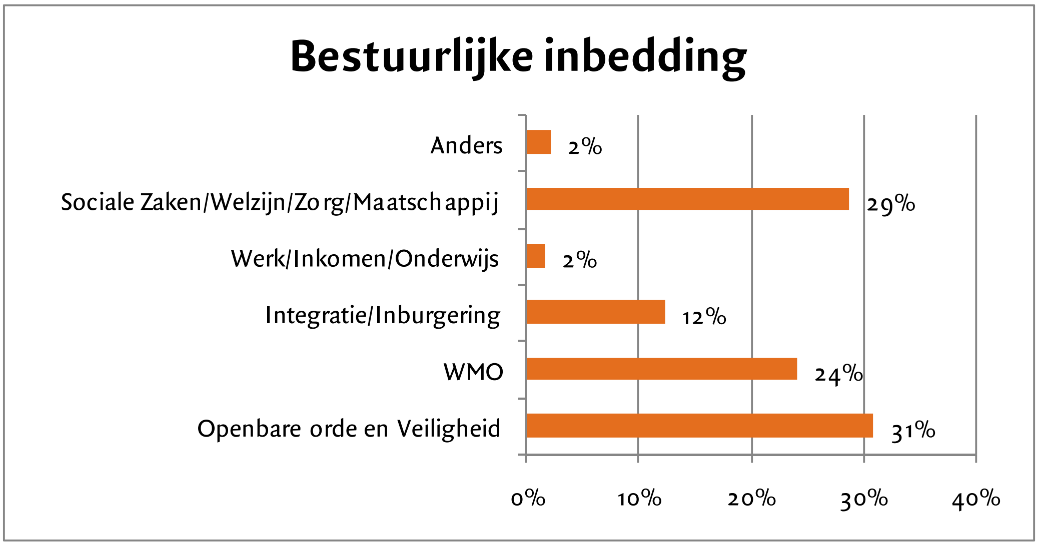
Uit het telefonisch afnemen van de enquête (en het vinden van de juiste contactpersonen hiervoor) bleek dat de 'inbedding' in de praktijk magerder is ingevuld dan de

[27] Gebaseerd op vraag 1 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

antwoorden impliceren. De verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatievoorziening is vaak belegd bij één ambtenaar in de gemeente en taken worden tijdens vakantie of ziekte niet overgedragen. Sommige respondenten geven expliciet aan de taken 'erbij' te doen of 'gewoon de € 0,372 door te sluizen' en verder niet goed op de hoogte te zijn van de antidiscriminatievoorziening.

6.2 Bestuurlijke inbedding (College van B&W)[28]

De bestuurlijke inbedding wijkt wat af van de ambtelijke inbedding. Veel gemeenten (31%) brengen de antidiscriminatievoorzieningen onder bij de portefeuillehouder openbare orde en veiligheid (burgemeester). Deze categorie wordt op de voet gevolgd door de portefeuillehouders voor sociale zaken/welzijn/zorg/maatschappij (29%). Veel gemeenten combineren de verantwoordelijkheid voor antidiscriminatievoorzieningen met de portefeuille voor de Wmo (24%). De keuze voor de portefeuille integratie en inburgering is beperkt (12%). Bij een klein percentage (2%) van de gemeenten is niet bekend bij welke portefeuille de verantwoordelijkheid is belegd, of is de verantwoordelijkheid neergelegd bij de portefeuillehouder financiën (2 gemeenten) of bij vergunning en handhaving (1 gemeente).



Figuur 6.2: inbedding van de bestuurlijke verantwoordelijkheid.

[28] Gebaseerd op vraag 2 uit de gemeentelijke enquête, bijlage 3.

Conclusies

In september 2010 geldt de volgende stand van zaken over de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen:

Spreiding en dekkingsgraad

Gemeenten geven in 2010 – een jaar na invoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen – in grote mate (97%) gehoor aan de plicht om een antidiscriminatievoorziening in te stellen. Daarmee heeft 99% van alle Nederlanders, via of in hun gemeente, toegang tot een antidiscriminatievoorziening. In 2005 bedroeg de dekkingsgraad circa 43% (7 miljoen inwoners) en kende Nederland 38 ADB's. Gemeenten en ADB's leveren daarmee een grote prestatie ten opzichte van de situatie in 2005: de dekkingsgraad is met 56% toegenomen naar 99%.

Verschijningsvorm

Nagenoeg alle gemeenten (99%) sluiten aan bij een bovenlokale (regionale of provinciale) antidiscriminatievoorziening. Slechts drie gemeenten (1%) organiseren een lokale antidiscriminatievoorziening. De meeste gemeenten (99%) beleggen de wettelijke taken bij een ADB. Vier gemeenten (1%) beleggen dit bij een andere organisatie zoals een welzijnsinstelling (1%) en één gemeente voert de taken in eigen beheer, niet conform de wet, uit (<1%). Alle gemeenten met een antidiscriminatievoorziening richten deze laagdrempelig in zodat inwoners zowel per post, elektronisch, telefonisch als persoonlijk een klacht kunnen melden. Nederland kent ten opzichte van 2005 minder verschillende organisaties die taken uitvoeren die thans voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. In 2005 werden de taken uitgevoerd door 38 ADB's, in 2010 bestaan 24verschillende organisaties, waarvan 20 ADB's. ADB's hebben in de loop der tijd door samenwerking en samenvoeging een groter werkgebied gekregen. Deze vergroting van schaalgrootte heeft vooral op politieregionaal niveau plaatsgevonden.

Antidiscriminatietaken en aanvullende activiteiten

40% van de gemeenten geeft aan dat de antidiscriminatievoorziening aanvullende activiteiten verricht zoals voorlichting en educatie.

We concluderen ook dat gemeenten en ADB's over het begrip 'aanvullende activiteiten' niet altijd dezelfde 'taal' spreken. De precieze afbakening en operationalisering van dit begrip verschilt. Zo benoemt de ene groep gemeenten en ADB's de voorlichting die op scholen of bedrijven wordt gegeven als aanvullende activiteit, maar het PR-materiaal rondom de antidiscriminatievoorziening niet. Een andere groep gemeenten en ADB's benoemt PR juist wel als aanvullende activiteit in het licht van voorlichting of preventie.

Financiële middelen

Van de gemeenten die toegang bieden tot een antidiscriminatievoorziening, stellen de meeste gemeenten (76%) jaarlijks € 0,372 per inwoner beschikbaar voor uitvoering van de wettelijke antidiscriminatietaken. Dit komt overeen met de (ongeoormerkte) rijksbijdrage voor deze taken aan het Gemeentefonds. 18% van de gemeenten stelt

minder middelen ter beschikking en een aantal gemeenten financiert alleen bij klachten. Bij de gemeenten die aanvullende activiteiten realiseren, worden deze vaak (53%) bekostigd uit het budget voor de uitvoering van de twee wettelijke taken, dit gaat dan met name om een deel voorlichting. Een andere groep gemeenten (47%) stelt hier aanvullende financiële middelen voor beschikbaar.

De meeste gemeenten (86%) verwachten dat zij in 2011 hetzelfde budget ter beschikking zullen stellen voor uitvoering van de wettelijke taken en de aanvullende antidiscriminatie-activiteiten. Deze verwachting is wel nadrukkelijk gekoppeld aan een gelijkblijvende hoogte van het bedrag uit het Gemeentefonds. De ADB's zijn somberder over de gemeentelijke budgetten voor 2011.

Hierbij stellen we tevens vast dat gemeenten tijdens dit onderzoek verschillende grondslagen hanteren voor de financiering van de front- en backofficevoorzieningen. Dit betekent dat de totale kosten die gemeenten in de praktijk maken voor de uitvoering van de wettelijke taken zowel hoger als lager kunnen liggen dan uit de data van dit onderzoek blijkt.

Ambtelijke en bestuurlijke Inbedding

Het merendeel van de gemeenten (42%) heeft de ambtelijke verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatietaken ingebed binnen een afdeling in de categorie welzijn/samenleving/zorg. Veel gemeenten (21%) beschouwen de antidiscriminatietaken expliciet als een element van de Wmo.

De bestuurlijke verantwoordelijkheid in het college van B&W ligt – in tegenstelling tot wat de ambtelijke inbedding doet vermoeden – vaak bij de portefeuillehouder openbare orde en veiligheid (31%), gevolgd door de portefeuillehouders voor sociale zaken/welzijn/zorg/maatschappij (29%). In 24% van de gemeenten is de verantwoordelijkheid bij de portefeuillehouder Wmo ondergebracht.

Bijlage 1 Bronnen en respondenten

Schriftelijke bronnen

- De Greef, R.J.M.H., L.C.L., Huntjens, F.H.T. Theissen, De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en antidiscriminatiebureaus, in: *de Gemeentestem*, 17 maart 2010, aflevering 7333, p. 110-117.
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten, *Iedereen = gelijk, Handreiking lokale aanpak van discriminatie*, september 2009.
- Research voor Beleid, *Wettelijk taken antidiscriminatievoorzieningen, Een onderzoek naar de kosten van wettelijke taken*, 17 september 2008.
- Bochhah, N., *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan*, mei 2006.
- Regiegroep Borst, *Perspectief op gelijke behandeling*, 2005 (advies aan de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie).
- Diverse relevante wetteksten en behandeling in Eerste en Tweede Kamer, waaronder:
  - Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Stb 2009, nr. 313).
  - Memorie van toelichting (TK 2007–2008, 31 439, nr. 3).
  - Algemene Maatregel van Bestuur (Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Stb 2009, nr. 373).
- Diverse gemeentelijke verordeningen voor inrichting van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening.

Gesprekken met experts

- Mw. Joyce Schiferli, juridisch beleidsadviseur bij het Expertisebureau van de landelijke vereniging Art. 1;
- Mw. Gina Plaggenborg, directeur van Ieder1gelijk, Bureau gelijke behandeling Gelderland Zuid;
- Mw. Carolina de Fey, juridisch beleidsadviseur bij het Expertisebureau van de landelijke vereniging Art. 1;
- Dhr. Cyriel Triesscheijn, algemeen directeur van RADAR en tevens lid van het oprichtingsbestuur van de Landelijke Brancheorganisatie van ADB's.

Gemeenten en ADB's

Alle 430 gemeenten in Nederland hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Er zijn 24 rechtspersonen die ADV-taken uitvoeren. Voor dit onderzoek is gesproken met alle (20) ADB's die als antidiscriminatievoorziening fungeren. Zie hiervoor bijlage 2.

Voor het vinden van de juiste contactpersonen is gebruikgemaakt van:
- de reacties van gemeenten op de door ons toegezonden mail met vraag om contactgegevens;
- het overzicht van contactpersonen bij gemeenten dat ADB's hebben gegeven op vraag van dhr. Triesscheijn vanuit de Landelijke Brancheorganisatie van ADB's;
- het overzicht van ADB's vanuit mw. De Fey vanuit Art.1 en dhr. Triesscheijn .

Bijlage 2 Rechtspersonen die ADV-taken uitvoeren

Naam Antidiscriminatievoorziening (alfabetische volgorde)	Type
Adviespunt discriminatie Zuidoost Brabant	ADB
Anti Discriminatiebureau Zeeland	ADB
Anti Discriminatievoorziening Limburg	ADB
Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland-Noord	ADB
Art. 1 Drenthe (in oprichting)	ADB
Art. 1 Gelderland-Midden	ADB
Art. 1 Midden-Nederland	ADB
Art. 1 Noordoost Gelderland	ADB
Art. 1 Overijssel	ADB
Basta! Meldpunt Discriminatie Brabant-Noord	ADB
Bureau Art. 1 Gooi en Vechtstreek	ADB
Bureau Discriminatiezaken Hollands-Midden en Haaglanden	ADB
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	ADB
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland	ADB
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland	ADB
Discriminatie Meldpunt Groningen	ADB
Gemeente Marum	Gemeente
Ieder1Gelijk (bureau gelijke behandeling Gelderland-Zuid	ADB
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	ADB
Meldpunt Vlaardingen	Overige instelling
RADAR	ADB
Stichting Rechtswinkel Gennep e.o.	Overige instelling
Stichting Welzijn Best Oirschot	Overige instelling
Tûmba, centrum voor wereldburgerschap en gelijke behandeling	ADB

Zie voor de verdeling van de antidiscriminatievoorzieningen over provincies en regio's bijlage A in de bijlagenbundel en voor hun werkwijze bijlage C in de bijlagenbundel.

Bijlage 3 Gemeentelijke enquête

Werkwijze

1 Telefonisch verzamelen van naam en e-mailadres per gemeente van de meest betrokken ambtenaar en de afdeling waar hij/zij voor werkzaam is.
2 Bij aanwezigheid betrokken ambtenaar: direct telefonisch afnemen enquête.
3 Bij afwezigheid betrokken ambtenaar: uitnodigen van de respondenten per e-mail voor online enquête.
4 Rappelleren van de respondenten per e-mail.
5 Meerdere malen nabellen in verband met non-respons.

Vragenlijst voor onderzoek onder gemeenten

Algemene vragen:

– Naam, organisatie, afdeling, functie van de respondent.
– Telefoonnummer, e-mail van de respondent.

Introductie op de vragenlijst

De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen die in 2009 in werking is getreden, voorziet erin dat de burger zoveel mogelijk in zijn directe omgeving terechtkan voor bijstand als hij zich gediscrimineerd voelt. De wet dient een landelijk dekkend netwerk van gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen te verzekeren die de twee wettelijk voorgeschreven taken uitvoeren: bijstand en registratie. Alle gemeenten dienen derhalve toegang te bieden tot een laagdrempelige, deskundige en onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) die bijstand verleent bij discriminatieklachten en discriminatieklachten registreert. De gemeenten dienen ingevolge de wet elk jaar voor 1 april verslag uit te brengen aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de geregistreerde discriminatieklachten van het jaar daarvoor.

In 2012 zal de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen worden geëvalueerd, maar nu, een jaar na inwerkingtreding van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen dient er een 'stand van zakenrapportage' naar de Tweede Kamer te worden gezonden over de dekking van de gemeentelijke voorzieningen. Deze rapportage is toegezegd door de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Wonen, Werken en Integratie (Handelingen Tweede Kamer 2008-2009, 47, 4085-4089).

Onderdeel van deze stand van zakenrapportage is het afnemen van een korte enquête (10 à 15 minuten) onder **alle** 430 gemeenten in Nederland. De enquête zal inzichtelijk moeten maken hoe de spreiding van de voorzieningen over de gemeenten een jaar na invoering van de wet verloopt en op welke wijze er in de gemeentelijke praktijk invulling aan wordt gegeven.

GEMEENTELIJK BELEID VOOR ADV'S

Vraag 1

Waar wordt de uitvoering van de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen **op dit moment** in uw ambtelijke organisatie ingebed? (*indien meerdere opties: wilt u dan één zwaartepunt aangeven?*):

- □ Openbare orde en veiligheid.
- □ Wet maatschappelijke ondersteuning.
- □ Integratie / inburgering.
- □ Anders, namelijk............

Vraag 2

Waar ligt de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening **op dit moment** in uw gemeente? (*indien meerdere opties: wilt u dan één zwaartepunt aangeven?*):

- □ Portefeuillehouder Openbare orde en veiligheid (burgemeester).
- □ Portefeuillehouder Wet maatschappelijke ondersteuning (wethouder).
- □ Portefeuillehouder Integratie / inburgering (wethouder).
- □ Portefeuillehouder Werk/Inkomen/Onderwijs (wethouder).
- □ Anders, namelijk............ (wethouder).

UITVOERING DOOR DE ADV'S

Vraag 3

Voert uw gemeentelijke antidiscriminatievoorziening **op dit moment** de twee wettelijke ADV-taken uit? Het gaat om registratie van discriminatieklachten en verlenen van bijstand aan de burgers.

- □ Ja.
- □ Nee, vanwege:
  - o Een nabije gemeentelijke herindeling of reorganisatie.
  - o De verkiezingen.
  - o Onvervulde vacatureruimte.
  - o Geen urgentiegevoel (bijvoorbeeld door perceptie ontbreken van discriminatie in de gemeente).
  - o Anders, namelijk ....

Bij vraag 3 is 'nee', ga door met vraag 8.

Vraag 4

Hoe is in uw gemeente de toegang voor de burger tot de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening geregeld? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- □ Per post.
- □ Elektronisch (e-mail, website).
- □ Telefonisch.
- □ Persoonlijk (bijvoorbeeld via een gemeenteloket, meldpunt of ADV).
- □ Anders, namelijk ....

Vraag 5

De antidiscriminatievoorziening is voor uw gemeente als volgt ingericht:

- □ Uitsluitend lokaal.
- □ Als een regionale/ intergemeentelijke voorziening.
- □ Anders, namelijk ….

Vraag 6

Wie voert de antidiscriminatietaken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (bijstand en registratie discriminatie) voor uw gemeente uit?

- □ Een antidiscriminatiebureau in opdracht van de gemeente.
- □ Een andere organisatie (bijvoorbeeld een welzijnsinstelling).
- □ De gemeente voert zelf (in eigen beheer) de antidiscriminatietaken uit.
- □ Anders, namelijk ….

FINANCIERING

Vraag 7

Gemeenten ontvangen via het Gemeentefonds € 0,372 per inwoner per jaar voor de uitvoering van **de twee wettelijke taken**: verlenen van bijstand bij discriminatieklachten en registratie van discriminatieklachten.

Wat is de omvang van middelen die uw gemeente **in 2010** beschikbaar stelt aan uw gemeentelijke ADV voor de uitvoering van **de twee wettelijke ADV-taken**? (Dus **exclusief** eventuele andere antidiscriminatieactiviteiten die uw gemeente belangrijk vindt, dat komt in vraag 10 aan de orde.)

- □ Toekenning van middelen is meer dan € 0,372 per inwoner per jaar.
  - o Namelijk: € …….. per inwoner per jaar.
- □ Toekenning van middelen is precies gelijk aan € 0,372 per inwoner per jaar.
- □ Toekenning van middelen is lager dan € 0,372 per inwoner per jaar.
  - o Namelijk: € ……. per inwoner per jaar.
- □ Er is een jaarbudget beschikbaar van €……
- □ Momenteel is er geen sprake van toekenning van middelen.

(NB: een begroot jaarbudget dat variabel wordt ingezet op basis van het aantal feitelijke discriminatieklachten en bijstand is ook terug te rekenen naar Euro / per inwoner.)

Vraag 8

Wat is uw prognose van de toekenning van de financiële middelen voor uitvoering van de twee wettelijke ADV-taken **voor 2011**?

- □ Toekenning van **meer** financiële middelen dan in 2010.
- □ Toekenning van **gelijke** financiële middelen als in 2010.
- □ Toekenning van **minder** financiële middelen dan in 2010.

Vraag 9

Welke eventuele aanvullende antidiscriminatieactiviteiten laat u uw gemeentelijke ADV **op dit moment** uitvoeren? Het gaat dus om activiteiten **naast** de twee wettelijke taken bijstand en registratie. (*Meerdere antwoorden mogelijk.*)

- □ Geen.
- □ Voorlichting.
- □ Educatie.
- □ Training.
- □ Onderzoek.
- □ Advies.
- □ Overig, namelijk……………….

Bij vraag 9 is 'geen', ga door met vraag 11.

Vraag 10

Deze vraag richt zich uitsluitend op de financiering van eventuele aanvullende antidiscriminatieactiviteiten die uw gemeentelijke antidiscriminatievoorziening uitvoert. Het gaat dus om financiële middelen voor activiteiten **naast** de twee wettelijke taken. Wat is de precieze omvang van de door de gemeente beschikbaar gestelde financiële middelen voor de uitvoering van eventuele aanvullende antidiscriminatieactiviteiten?

- □ De aanvullende antidiscriminatieactiviteiten worden gefinancierd binnen de toegewezen € 0,372 per inwoner per jaar.
- □ De aanvullende antidiscriminatieactiviteiten worden gefinancierd uit gemeentelijke middelen, bovenop de toegewezen € 0,372 per inwoner per jaar.
    - o Er is een jaarbudget beschikbaar van €……

Vraag 11

Wat is uw prognose van de toekenning van de financiële middelen voor uitvoering van eventuele aanvullende antidiscriminatieactiviteiten **voor 2011**?

- □ Toekenning van **meer** financiële middelen dan in 2010.
- □ Toekenning van **gelijke** financiële middelen als in 2010.
- □ Toekenning van **minder** financiële middelen dan in 2010.

Bijlage 4 Begrippen

Antidiscriminatiebureaus (ADB): is een naam die van oudsher wordt gebruikt voor onafhankelijke en zelfstandige organisaties met 'eerstelijnsvoorzieningen' op het gebied van discriminatiebestrijding. De ADB´s werken op lokaal en regionaal niveau. Er zijn onderling grote verschillen naar organisatievorm, aard en omvang van de taken en activiteiten.

De schaal waarop ADB´s opereren komt vaak overeen met die van een politieregio, onder meer omdat discriminatiebestrijding van oorsprong een taak voor politie en justitie is. De meeste ADB´s zijn aangesloten bij de landelijke branche- en expertiseorganisatie: de landelijke Vereniging Art. 1.

De professionalisering en opbouw van een landelijk dekkend netwerk is door invoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in ontwikkeling. Er is onder meer sprake van samengaan en het oprichten van nieuwe bureaus. De antidiscriminatievoorziening *kan* bij een ADB worden ondergebracht. Het ADB werkt dan voor meerdere gemeenten. Dit hoeft niet het geval te zijn. Gemeenten kunnen ook voor andere constructies kiezen, zoals uitvoering van de taken door een welzijnsinstelling. Deze instellingen zijn doorgaans niet aangesloten bij Vereniging Art. 1.

Antidiscriminatievoorziening (ADV): de wetgever heeft deze term geïntroduceerd en de inhoud is daarmee wettelijk bepaald. De term antidiscriminatievoorziening wordt gereserveerd voor de organisatie die de volgende wettelijke taken uitvoert:
- bijstand: ondersteuning en advies bij discriminatieklachten;
- registreren: het registreren van klachten over en meldingen van discriminatie.

NB: alle ADB's zijn tevens antidiscriminatievoorzieningen (ze voeren immers de twee wettelijke taken uit), maar niet alle antidiscriminatievoorzieningen zijn ADB's (ook andere organisaties als welzijnsinstellingen kunnen de wettelijke taken uitvoeren).

Dekkingsgraad betreft het percentage gemeenten dat toegang geeft tot een antidiscriminatievoorziening (en daarmee ook het percentage inwoners dat toegang heeft tot een antidiscriminatievoorziening).

Discriminatie: is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst of seksuele gerichtheid. In Nederland bestaan verschillende wetten en regels om discriminatie tegen te gaan. Van belang zijn artikel 1 van de Grondwet, de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de daarmee verbonden wetten die discriminatie verbieden op grond van geslacht, leeftijd en handicap. Daarnaast kent het Wetboek van Strafrecht artikelen die discriminatie verbieden en daar een straf tegenover stellen.

Financiële middelen: het betreft de budgetten die gemeenten ter beschikking stellen voor uitvoering van de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke

antidiscriminatievoorzieningen en eventuele overige (aanvullende) antidiscriminatie-activiteiten.

Inbedding in het gemeentelijk antidiscriminatiebeleid: het gaat hier om de gekozen focus en afbakening van de antidiscriminatievoorziening door gemeenten, bijvoorbeeld via openbare en orde en veiligheid, Wmo of integratie.

Landelijke Vereniging Art. 1: deze organisatie behartigt sinds 2007 de belangen van de leden bij de landelijke overheid, ministeries en andere relevante nationale organisaties en netwerken. De aangesloten bureaus en voorzieningen werken met een landelijk erkend registratiesysteem. Een zorgvuldige en eenduidige rapportage naar diverse overheden en de Nederlandse verplichtingen in het kader van internationale verdragen en regelingen zijn daarmee gewaarborgd. Verder moeten de leden aan een aantal kwaliteitseisen voldoen met betrekking tot cliëntcontacten, archivering, klachtbehandeling en procedurele zorgvuldigheid. De vereniging heeft tevens een expertisebureau onder haar hoede waar leden terechtkunnen voor inhoudelijke, organisatorische en arbeidsrechtelijke ondersteuning. Dit bureau verzorgt ook een aanbod van scholing en trainingen om de deskundigheid bij de bureaus en voorzieningen bij te houden en te verhogen.

Landelijke Branchevereniging van ADB's (LBA): begin augustus 2010 is de Landelijke Branchevereniging van Antidiscriminatiebureaus (kortweg LBA) gesticht. De brancheorganisatie behartigt in de meest brede zin de belangen van de antidiscriminatiebureaus in Nederland. Primair heeft de organisatie als doel de uitvoering van de wettelijke taken door de regionale antidiscriminatiebureaus uniform en optimaal te regelen. Prioriteit ligt bij de eenduidige en gestandaardiseerde regeling van de registratie en monitoring van discriminerende voorvallen en de productie van rapportages daaromtrent. Op het moment van de start van dit onderzoek was de LBA enkele weken oud. Op dat moment hadden zich tien organisaties als lid bij de vereniging aangesloten. Deze ADB's bedienen een werkgebied van 14 van de in totaal 25 politieregio's en hebben daarmee een bereik van bijna 70% van de Nederlandse bevolking.

Meldpunt: veel gemeenten beschikken over een meldpunt dat als frontoffice functioneert voor het indienen van en doorgeleiden van klachten naar een ADB dat als backoffice functioneert. Een meldpunt kan bijvoorbeeld zijn ondergebracht bij een bestaand loket (zoals het gemeenteloket, een Wmo-loket of loket Sociaal Raadslieden).

Er bestaat ook een landelijk telefoonnummer Discriminatie (0900 – 2 354 354) en website (discriminatie.nl). Hier worden mensen automatisch verwezen naar een antidiscriminatiebureau in hun omgeving. Nota bene: de naamgeving van een ADB kan tot verwarring leiden omdat deze zich soms van de naam 'meldpunt' bedienen in plaats van 'bureau'.

0-meting: Dit onderzoek is een 0-meting in de zin van de eerste meting conform een gestandaardiseerde onderzoeksmethode en vragenlijsten. In 2012 kan op basis van deze standaardisatie en uitkomsten de '1-meting' verricht worden als onderdeel van de

wettelijke voorziene evaluatie. Bijlage 3 uit het advies van de Regiegroep Borst-Eilers kan dan als een ‘min 1-meting’ worden beschouwd.

Provinciale Antidiscriminatievoorziening: een antidiscriminatievoorziening is provinciaal als de grenzen van het verzorgingsgebied van de ADV samenvallen met die van de provincie. Dit zegt niets over een eventuele rol in de aansturing van deze antidiscriminatievoorziening door de provincie.

Regionale Antidiscriminatievoorziening: een antidiscriminatievoorziening is regionaal als de grenzen van het verzorgingsgebied van de voorziening samenvallen met de grenzen van politieregio (of met een subregio). Als de grenzen van de provincie en politieregio samenvallen, is de antidiscriminatievoorziening ‘provinciaal’.

Spreiding: betreft de geografische spreiding van de ADV’s over politieregio’s, provincies en inliggende gemeenten.

Afzonderlijke Bijlagenbundel

De afzonderlijke bijlagenbundel bevat de volgende bijlagen:

A Antidiscriminatievoorzieningen per provincie en regio;
B Verwerking data vragenlijst gemeenten;
C Situatie per provincie op basis van interviews ADB's;
D Resultaten per gemeente.